

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN DI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LOMBOK BARAT**



**DI SUSUN OLEH :**

**RISA SATYA BUANA PUTRA**

**217120070**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

**2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI**  
**KERJA TERHADAP KINEJRA KARYAWAN DI**  
**BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN**  
**LOMBOK BARAT**

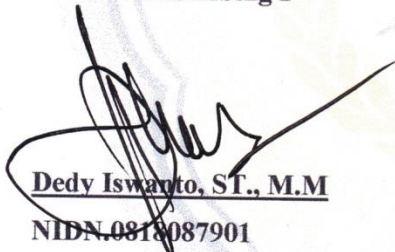
Oleh :

**RISA SATYA BUWANA PUTRA**  
**217120070**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk penelitian dan penyusunan skripsi pada  
Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram

**Telah Mendapat Persetujuan Pada Tanggal, 10 Februari 2021**

**Pembimbing I**

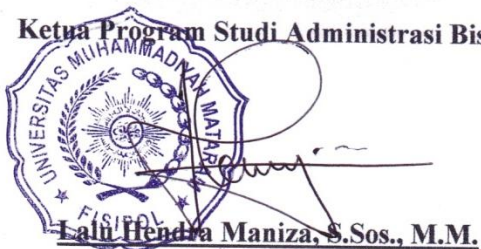
  
**Dedy Iswanto, ST., M.M**  
**NIDN.0818087901**

**Pembimbing II**

  
**Mala Vinuzia, S.E., ME**  
**NIDN.0806088702**

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi Administrasi Bisnis**

  
**Laili Hendra Maniza, S.Sos., M.M.**

**NIDN 0828108404**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINEJRA KARYAWAN DI BADAN PENDAPATAN  
DAERAH KABUPATEN LOMBOK BARAT**

Oleh :

**RISA SATYA BUWANA PUTRA**  
**217120070**

Naskah skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dalam sidang ujian yang  
Diselenggarakan :  
**Mataram, 10 Februari 2021**

Dinyatakan Telah Dapat Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB) Diprogram Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

Telah Mendapat Persetujuan Pada Tanggal, 10 Februari 2021

Tim Penguji

**Dedy Iswanto, ST., M.M.**  
**NIDN : 0818087901**

PU (.....)

**Mala Vinuzia, S.E., ME**  
**NIDN : 0806088702**

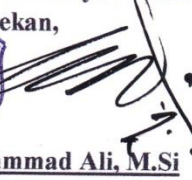
PP (.....)

**Sulhan Hadi, S.E., M.M.**  
**NIDN : 0813038202**

PN (.....)

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram**  
Dekan,

  
**Dr. H. Muhammad Ali, M.Si**  
**NIDN. 0806066801**

### **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram :

Nama : Risa Satya Buwana Putra

NIM : 217120070

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LOMBOK BARAT”** adalah hasil karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan dan dikutip dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim. Apabila ternyata terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sadar dan tanpa rekayasa dari pihak manapun.

Mataram, 10 Februari 2021

Yang membuat pernyataan,



**Risa Satya Buwana Putra**

**217120070**





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

## UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat

Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906

Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [upt.perpusummat@gmail.com](mailto:upt.perpusummat@gmail.com)

### SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lisa Sa'ya Buana Putra

NIM : 217120070

Tempat/Tgl Lahir : Singaraja Bali, 25.05.1995

Program Studi : FSTP01 Adm Bisnis

Fakultas : Filsipol

No. Hp/Email : 08199969110 - lisa.ya.putra925@gmail.com

Judul Penelitian : -

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pendapatan daerah kabupaten Lombok Barat

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 47%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari karya ilmiah dari hasil penelitian tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 20. MARET. 2021

Penulis



Lisa Sa'ya Buana Putra  
NIM. 217120070

Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos.,M.A.  
MIDN. 0802048904



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

## UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat

Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906

Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [upt.perpusummat@gmail.com](mailto:upt.perpusummat@gmail.com)

### SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rsa. Sarya Buana Putra  
NIM : 212120070  
Tempat/Tgl Lahir : Singaraja, Bali, 25.05.1996  
Program Studi : ADM. BISNIS  
Fakultas : FISIOL  
No. Hp/Email : 081 999 69110 - Sarya Putra 925@gmail.com  
Jenis Penelitian : ☒ Skripsi ☐ KTI ☐

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta atas karya ilmiah saya berjudul:

Pengaruh lingkungan keluarga dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan  
Di Badan Pertapakan daerah Kabupaten Lombok Barat

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 20, Maret, 2021

Penulis

  
Rsa. Sarya Buana Putra  
NIM. 212120070

Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan terima kasih dan rasa hormat yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abdul Gani, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram dan jajarannya.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M selaku Ketua Program studi Administrasi Bisnis.
4. Bapak Dedy Iswanto, S.T., M.M selaku Dosen pembimbing I
5. Mala Vinuzia, S.E., M.E selaku Dosen Pembimbing II
6. Kedua Orang Tua saya yang sangat berjasa dan selalu mendoakan dan memberikan dukungan tanpa lelah sehingga Proposal ini dapat diselesaikan sesuai dengan harapan.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Muhammadiyah Mataram dan semua pihak yang telah banyak memberikan semangat yang baik selama mengikuti perkuliahan maupun dalam penyusunan Proposal .

Kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan semoga proposal ini bermanfaat bagi semua kalangan.

Mataram, 10 Februari 2021

Penulis

Risa Satya Buana Putra

NIM 217120070

## DATA RIWAYAT HIDUP

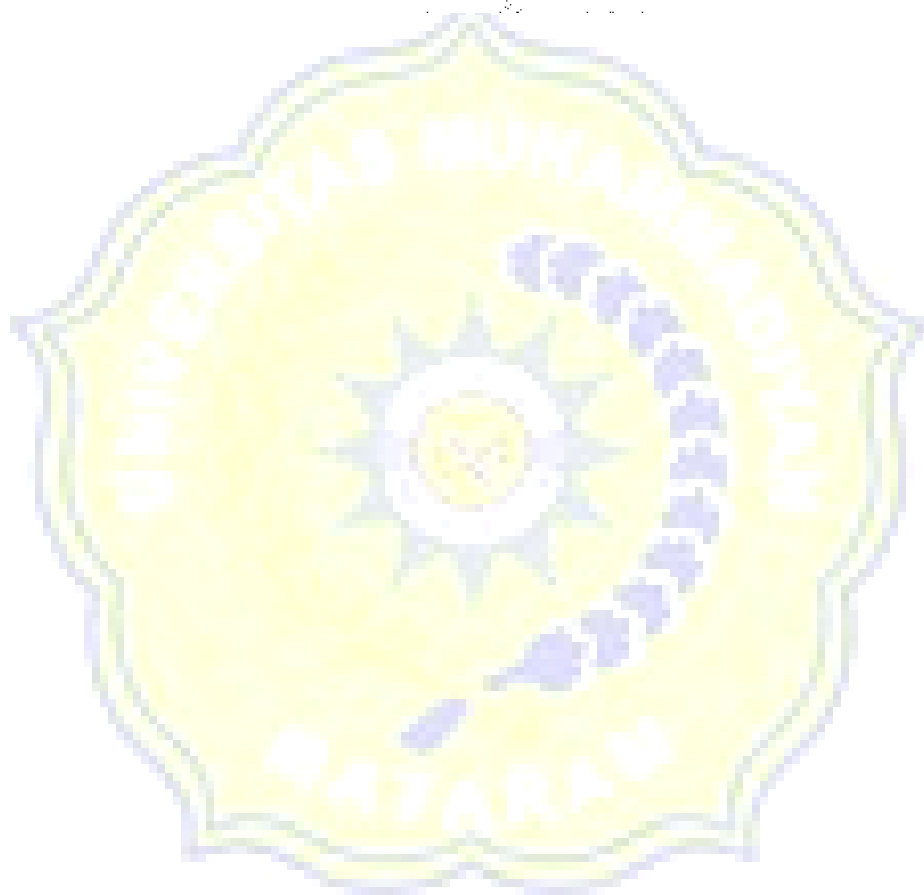


RISA SATYA BUANA PUTRA lahir di Singaraja, Bali 25 Mei 1995. Penulis lahir dari pasangan Bapak Saeruman dan Ibu Haryati sebagai anak pertama dari dua bersaudara. Penulis menempuh pendidikan dasarnya dimulai dari SDN 1 Sekotong dan lulus tahun 2006, melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Sekotong dan lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Gerung dan lulus pada tahun 2012. Setelah lulus dari Sekolah Menengah Atas penulis kemudian melanjutkan pendidikan dibangku kuliah di Universitas Muhammadiyah Mataram (UMMAT) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Program Studi Administrasi Bisnis Konsentrasi Entrepreneur. Penulis menyelesaikan kuliah strata satu (S1) pada tahun 2021.



## MOTO

Hidup selalu utuh perjuangan sampai meraih kesuksesan, jangan pernah menyerah  
Selalu terapkan semangat muda!!



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan ini mengucapkan syukur Alhamdulillah, ku persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang penting dalam hidupku :

1. Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir (skripsi) saya ini dengan cukup lancar, baik dan tepat waktu.
2. Kedua orang tuaku yang aku cintai, bapak Saeruman dan ibu Haryati yang telah melahirkan, merawat, membesarkan dan membiayai hidupku dari lahir hingga akhirnya aku lulus kuliah pada saat ini.
3. Para dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, terutama dosen pembimbing ada bapak Dedy dan Ibu Mala dan juga bapak Sulhan selaku dosen penetral.
4. Sahabat-sahabat yang selalu ada untuk saya terkhusus Yogi Suprianto, Risky Wijay, Ayu Ohan, Fahrurrozi, Nana dan Winda Eliza terima kasih sudah memberi banyak warna dalam kehidupan saya.
5. Dan tak lupa kampus Universitas Muhammadiyah Mataram yang menjadi tempat semua cerita ini terjadi.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Barat”**.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kami dari jalan yang gelap gulita menuju jalan yang terang benderang.

Penulis membuat penelitian skripsi ini untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB.). Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan, dukungan serta sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd Gani, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos, M.M. selaku Kepala Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Ibu Baiq Reinelda Tri Yunarni, S.E., M.Ak. selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Bapak Dedy Iswanto, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Mala Vinuzia, S.E., M.E. selaku dosen pembimbing II.
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala ilmu dan pengarahan yang telah diberikan kepada kami.

7. Kedua orang tua saya, Bapak Saeruman dan Ibu Haryati yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan yang tiada henti.
8. Teman-teman kelas B dan kelas Entrepreneur C Administrasi Bisnis angkatan 2017 yang senantiasa memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin.

Mataram, 10 Februari 2021

Penulis



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PENDAPATAN  
DAERAH KABUPATEN LOMBOK BARAT**

**Risa Satya Buwana Putra<sup>1</sup>, Dedy Iswanto, S.T.,M.M.<sup>2</sup>, Mala Vinuzia,  
S.E.,M.E.<sup>3</sup>**

**Mahasiswa<sup>1</sup>, Pembimbing Utama<sup>2</sup>, Pembimbing Pendamping<sup>3</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendapatan daerah Kabupaten Lombok Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi linier sederhana. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dengan sampel sebesar 40 karyawan yang merupakan Pegawai Negeri Sipil. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala likert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan dihitung dengan menggunakan rumus *Product Moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan regresi linier sederhana.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Barat, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Barat, artinya kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.**

THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION  
ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL INCOME  
BODIES OF WEST LOMBOK REGENCY

Risa Satya Buwana Putra<sup>1</sup>, Dedy Iswanto, S.T., M.M.<sup>2</sup>, Mala Vinuzia, S.E.,  
M.E.<sup>3</sup>

Student<sup>1</sup>, First Supervisor<sup>2</sup>, Second Supervisor<sup>3</sup>

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and work motivation on employee performance in the Regional Income Bodies of West Lombok Regency. This research was quantitative research. Sampling was taken by using purposive sampling. The number of samples was 40 employees of civil servants. The data collection instrument used a questionnaire of a Likert scale with five alternative answers. Methods of data analysis used normality, linearity, validity, and reliability tests, and simple linear regression.

The conclusion of this study is the work environment has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Regional Income Bodies of West Lombok Regency. The better the work environment, the better the employee's performance will be. Work motivation has a positive and insignificant effect on the performance of the employees of the Regional Revenue Agency of West Lombok Regency. So, the works of employees have an influence on employee performance but not significant.

Keywords: Work Environment, Employee Performance, Work Motivation.



## DAFTAR ISI

|                                                           |              |
|-----------------------------------------------------------|--------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                                | <b>i</b>     |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>                  | <b>ii</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>                    | <b>iii</b>   |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>                   | <b>iv</b>    |
| <b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....</b>           | <b>v</b>     |
| <b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>             |              |
| <b>KARYA ILMIAH .....</b>                                 | <b>vi</b>    |
| <b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>                          | <b>vii</b>   |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>                         | <b>viii</b>  |
| <b>MOTTO .....</b>                                        | <b>ix</b>    |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>                          | <b>x</b>     |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                | <b>xi</b>    |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                       | <b>xiii</b>  |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                     | <b>xiv</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                    | <b>xv</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                 | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                              | <b>xviii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                             | <b>1</b>     |
| A. Latar Belakang .....                                   | 1            |
| B. Rumusan Masalah.....                                   | 5            |
| C. Tujuan Penelitian .....                                | 5            |
| D. Manfaat Penelitian .....                               | 5            |
| E. Hipotesis Penelitian .....                             | 6            |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                       | <b>7</b>     |
| A. Penelitian Terdahulu .....                             | 7            |
| B. Pengertian Lingkungan Kerja .....                      | 8            |
| C. Jenis Jenis Lingkungan Kerja.....                      | 9            |
| D. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..... | 10           |
| E. Indikator Lingkungan Kerja.....                        | 13           |

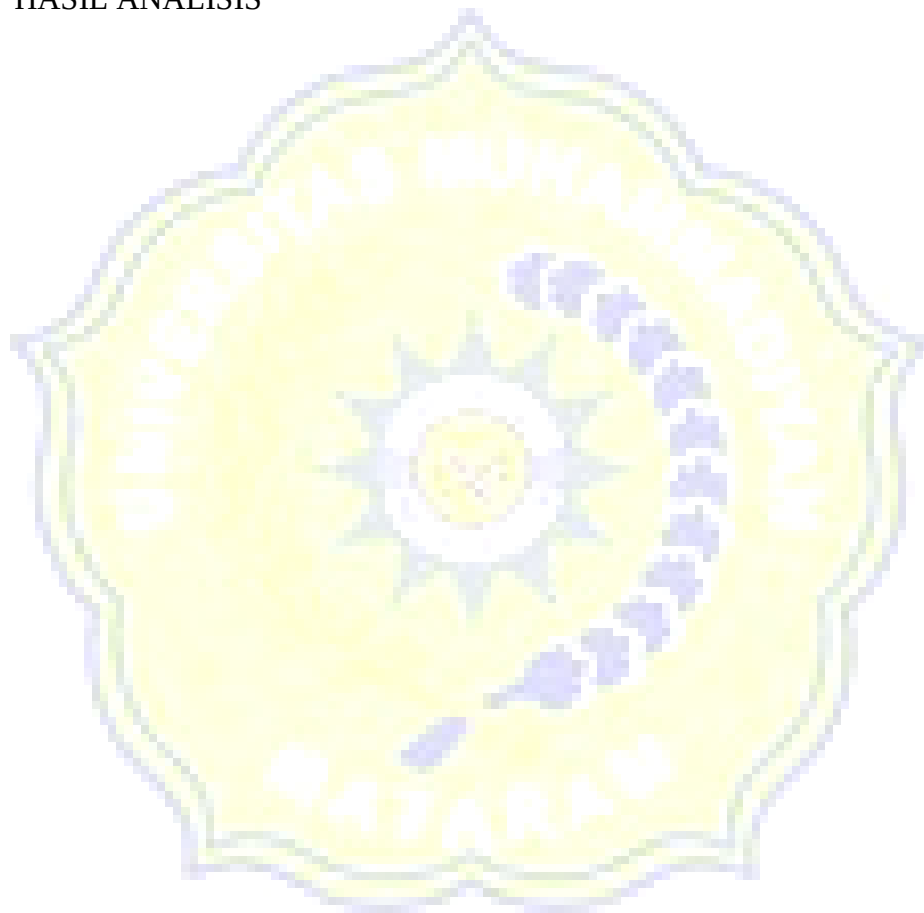
|                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| F. Pengertian Motivasi Kerja .....                 | 14        |
| G. Teori Teori Motivasi Kerja .....                | 15        |
| H. Pengertian Kinerja .....                        | 22        |
| I. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....    | 23        |
| J. Indikator Kinerja Karyawan .....                | 24        |
| K. Kerangka Berpikir.....                          | 27        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>             | <b>28</b> |
| A. Jenis Penelitian.....                           | 28        |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian.....                | 28        |
| C. Variabel Penelitian.....                        | 28        |
| D. Populasi dan Sampel .....                       | 29        |
| E. Sumber Data.....                                | 30        |
| F. Teknik Pengumpulan Data.....                    | 30        |
| G. Uji Instrumen .....                             | 33        |
| H. Teknik Analisis Data.....                       | 35        |
| I. Uji Hipotesis .....                             | 38        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>40</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                          | 40        |
| B. Uji Instrumen Penelitian .....                  | 52        |
| C. Hasil Uji Asumsi Klasik .....                   | 53        |
| D. Hasil Uji Statistik.....                        | 54        |
| E. Pengujian Hipotesis .....                       | 55        |
| F. Pembahasan.....                                 | 56        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>            | <b>59</b> |
| A. Kesimpulan .....                                | 59        |
| B. Saran .....                                     | 59        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                         | <b>61</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>                           |           |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2.1 Kerangka Berpikir.....                                                    | 27 |
| Tabel 4.1. Hasil Peneliti Lingkungan Kerja.....                                     | 40 |
| Tabel 4.2 Hasil Penelitian Tentang Suasana Kerja .....                              | 41 |
| Tabel 4.3 Hasil Penelitian Tentang Hubungan Dengan Rekan Kerja.....                 | 42 |
| Tabel 4.4. Hasil Penelitian Tentang Tersedianya Fasilitas Kerja .....               | 42 |
| Tabel 4.5. Hasil Penelitian Motivasi Kerja .....                                    | 44 |
| Tabel 4.6 Hasil Penelitian Tentang Indikator Fisiologi .....                        | 44 |
| Tabel 4.7 Hasil Penelitian Tentang Indikator Kebutuhan Rasa Aman .....              | 45 |
| Tabel 4.8 Hasil Penelitian Tentang Indikator Kebutuhan Sosial .....                 | 46 |
| Tabel 4.9 Hasil Penelitian Tentang Indikator Kebutuhan<br>Penghargaan Diri.....     | 47 |
| Tabel 4.10 Hasil Penelitian Tentang Kinerja Karyawan .....                          | 48 |
| Tabel 4.11 Hasil Penelitian Tentang Indikator Ketepatan<br>Penyelesaian Tugas ..... | 49 |
| Tabel 4.12 Hasil Penelitian Tentang Indikator Kesesuaian Jam Kerja .....            | 49 |
| Tabel 4.13 Hasil Penelitian Tentang Indikator Kehadiran.....                        | 50 |
| Tabel 4.14 Hasil Penelitian Tentang indikator Kemampuan<br>Bekerjasama .....        | 51 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Instrumen Angket.....                                | 52 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas .....                                             | 53 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas .....                                               | 54 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas .....                                               | 54 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji t .....                                                        | 55 |

## DAFTAR LAMPIRAN

| NO | JUDUL                                                                                                                                           |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | PERHITUNGAN KUALITAS MEDIA PEMBELAJARAN GEOGRAFI<br>TENTANG PENGGUNAAN PETA INTERAKTIF BERDASARKAN<br>PEROLEHAN SKOR HASIL VALIDASI AHLI MATERI |
| 2  | UJI RELIABILITAS                                                                                                                                |
| 3  | UJI VALIDITAS                                                                                                                                   |
| 4  | HASIL ANALISIS                                                                                                                                  |





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi instansi atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi karyawan. Sumber daya manusia harus dikembangkan sebagai aset, dan pelatihan harus dilakukan untuk kemampuan individu dan lembaga atau organisasi. Keberhasilan agen tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia karyawan. Jika individu-individu dalam instansi dapat bekerja secara maksimal, maka instansi tersebut dapat beroperasi secara efektif. Suatu instansi akan memiliki daya saing dengan instansi lainnya tergantung dari kualitas karyawan yang dimilikinya. Karyawan merupakan suatu sekumpulan pekerja pada sebuah instansi yang sangat perlu diperhatikan dan dibina sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menghasilkan karyawan yang kompeten dalam bekerja dan bersikap. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan pada sebuah instansi secara baik dan profesional agar terciptanya kemampuan karyawan yang menguasai setiap detail pekerjaannya sehingga daya saing karyawan dapat tercipta antara satu dengan yang lainnya. Karyawan yang mempunyai daya saing tinggi akan terus berupaya untuk menjadikan pekerjaannya sebagai suatu keharusan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan baik oleh atasan maupun instansi terkait. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai kemampuan kerja yang baik dan mempunyai

sumberdaya manusia yang tinggi tetapi tidak mampu prestasi dalam bekerja. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan kerja yang baik akan tetapi tidak disiplin dalam bekerja sehingga tidak mempunyai prestasi dalam pekerjaannya hal ini dimungkinkan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi pekerjaan adalah lingkungan kerja.

Agen sangat dipengaruhi oleh karyawannya dalam hal kesuksesannya. Setiap organisasi akan berupaya meningkatkan kapabilitas karyawannya untuk mencapai visi dan misi organisasi. Kami telah mengambil beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan kami, misalnya dengan mengadakan lokakarya, pelatihan, memberikan insentif kepada supervisor, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Jika pegawai memiliki tingkat kemampuan yang baik maka agen dapat bersaing, sehingga perlu dilakukan peningkatan kemampuan pegawai.

Handoko (2000:252) Ditegaskan bahwa “Motivasi adalah suatu kondisi dalam kepribadian yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuannya”. Agen yang ingin karyawannya menyelesaikan tujuan kerjanya tepat waktu dan sesuai peraturan harus dimotivasi. Motivasi yang diberikan dirancang agar karyawan bekerja keras, bekerja cerdas, bekerja dengan ikhlas dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Tidak mudah memberikan motivasi kepada karyawan, karena setiap karyawan memiliki kepribadian dan kepribadian yang berbeda. Agen perlu memiliki manajemen yang memahami masalah motivasi dan mengatasinya sehingga instansi akan membuat karyawan mempunyai kinerja yang optimal

Melakukan segalanya. Sesuai standar yang ditetapkan oleh agen Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai oleh Rivai (2004:307) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang optimal. Agen harus mampu melakukan berbagai aktivitas untuk menghadapi atau memenuhi kebutuhan dan perubahan lingkungan agen. Lingkungan kerja dapat menjalin hubungan emosional antar karyawan. Lingkungan kerja juga Suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat diciptakan untuk mencapai tujuan kerja yang sebaik mungkin Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman di ruangnya sendiri.,sehingga karyawan dapat dengan antusias menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan aman dapat meningkatkan efisiensi kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Agus Ahyari (2002:207) “Dalam artian terdapat hubungan yang baik antara karyawan dan antara karyawan dengan atasannya, agen juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, serta menjaga kesehatan dan keselamatan kerja di ruang kerja akan meningkatkan efisiensi karyawan.” Kabupaten Lombok Barat terletak di sebelah barat Lombok dan dipimpin oleh Bupati. Di bawah naungannya, Bupati menjalankan tugasnya dengan bantuan pelayanan atau lembaga. Salah satu lembaga yang diselenggarakan oleh Baddans adalah Biro Opini Publik Daerah yang disebut Bapenda Biro Pendapatan Daerah atau Bapenda yang bertugas untuk memperoleh pendapatan daerah dengan mengkoordinasikan dan memungut pajak, retribusi, bagi hasil pajak, dan dana perimbangan. Kantor

Pelayanan Pajak Daerah atau Bapenda dipimpin oleh satu orang Orang yang bertanggung jawab atas suatu organisasi pada tingkat yang sama dengan orang yang bertanggung jawab atas layanan, orang yang bertanggung jawab atas layanan tersebut bertanggung jawab atas area tersebut atau melalui sekretaris area di area tersebut. Tanggung jawab Bapenda mempunyai pokok adalah memungut pajak daerah dan berkoordinasi dengan instansi lain untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan pemungutan pajak daerah. Badan Pendapatan Daerah atau Bapenda Kabupaten Lombok Barat merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan di bidang keuangan atau pendapatan yang menjadi kewenangan daerah. Karyawan sebagai ujung tombak dalam menjalankan fungsi dan tugas instansi dituntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi dan memiliki attitude yang baik dalam menjalankan tugas. Karyawan harus memiliki tempat yang nyaman dalam bekerja dan harus selalu sering diberikan motivasi oleh pimpinan mengingat banyak dan beratnya tugas.

Berdasarkan pernyataan yang dipublikasikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Barat”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai dengan Meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi karyawan, sehingga tugas pokok dan fungsi Bapenda Kabupaten Lombok Barat atau Bapenda dapat terwujud semaksimal mungkin.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Badan pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Barat ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Badan pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Barat ?

## **C. Hipotesis Penelitian**

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan di Badan pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Barat
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan di Badan pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Barat

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapaun tujuan penelitian ini berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah adalah

1. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Badan pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Barat.
2. Untuk mengetahui Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Badan pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Barat

## **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah keilmuan dan kontribusi dalam tulisan ilmiah di lingkungan kampus Universitas Muhammadiyah Mataram.

- b. Bagi Bapenda Kabupaten Lombok Barat

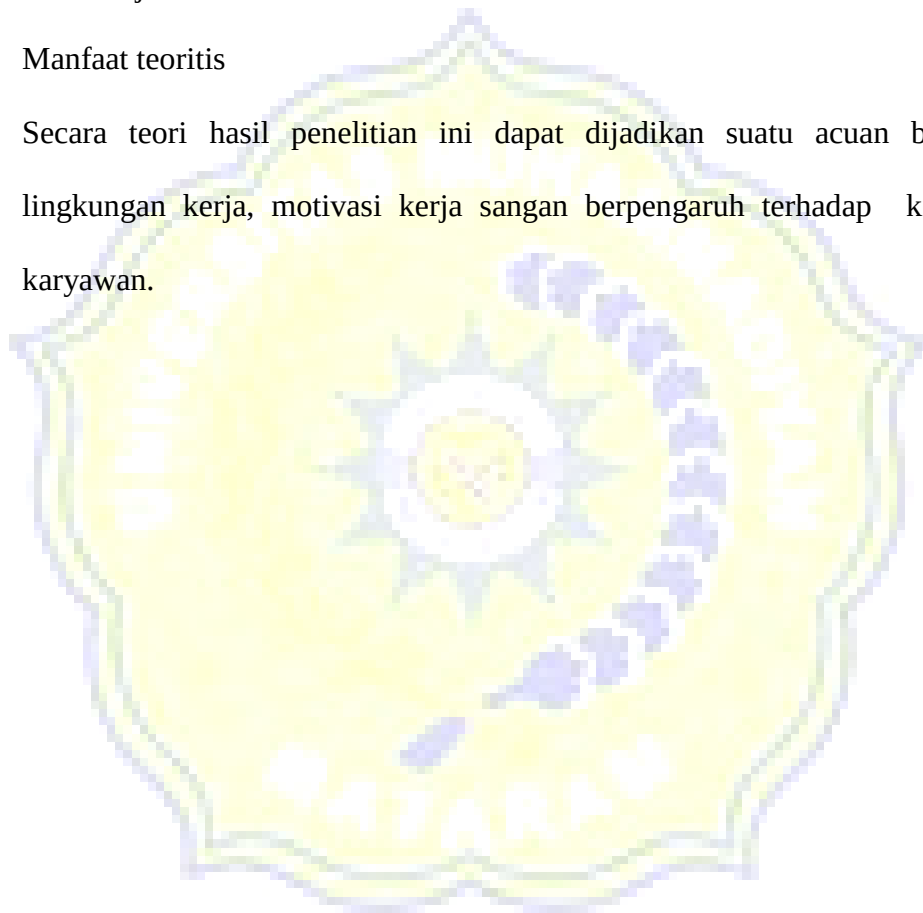
Sebagai suatu informasi bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan Bapenda Lombok Barat,

c. Bagi Karyawan Bapenda Kabupaten Lombok Barat

Sebagai suatu sarana dalam memberikan informasi kepada karyawan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mereka

2. Manfaat teoritis

Secara teori hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu acuan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.





## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai dengan perbaikan lingkungan kerja dan motivasi pegawai, sehingga tugas pokok dan fungsi Bapenda Kabupaten Lombok Barat atau Bapenda dapat terwujud semaksimal mungkin.

Penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati (2014) Penelitiannya menemukan bahwa lingkungan berdampak pada kinerja karyawan. Persamaan ini menggunakan lingkungan kerja untuk melihat dampak kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian ini hanya menggunakan lingkungan kerja dan motivasi untuk melihat kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2016) Penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Persamaan untuk penelitian ini adalah menggunakan lingkungan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pemanfaatan lingkungan kerja dan motivasi untuk melihat kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningtias (2018) Penelitiannya menemukan bahwa motivasi berdampak pada kinerja karyawan. Kesamaan dengan penelitian ini adalah penggunaan motivasi kerja untuk mengamati dampak kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pemanfaatan lingkungan kerja dan motivasi untuk melihat kinerja karyawan

## **B. Pengertian lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2014:3) Lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi seseorang, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja secara keseluruhan atau individu.. Menurut danang Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi kinerjanya dalam tugas yang diberikan. Menurut Zulia (2017:2) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dalam ruang kerja atau lingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Eliyanto (2018:16) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang. Menurut Sedarmayanti (2011:15) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat berpengaruh kuat terhadap pembentukan karakter dan kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

## **C. Jenis-Jenis Lingkungan kerja**

### **1. Lingkungan kerja fisik**

Menurut Sondang P. Siagian (2001: 57) Diduga terdapat dua lingkungan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan bentuk fisik di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pekerjaan. Lingkungan kerja Perlu diperhatikan dalam organisasi untuk mendukung terciptanya suasana yang baik dan bermanfaat bagi kinerja karyawan. Definisi lain yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2002:183) Peraturan tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di sekitar pekerja, yang akan mempengaruhi tugas yang ditugaskan atau dilakukan, seperti pencahayaan, udara, ruang, keselamatan, kebersihan, musik, dll.

Berdasarkan pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik kerja merupakan berbagai bentuk benda disekitarnya, yang akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai, sehingga mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

### **2. Lingkungan Kerja non fisik**

Lingkungan kerja non material, yaitu segala situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja antara atasan, rekan kerja, dan bawahan. (Sedarmayanti, 2011: 26). Sedangkan menurut Wursanto (2009:269) Lingkungan kerja non fisik diartikan sebagai hal-hal yang melibatkan aspek psikologis lingkungan kerja. Berdasarkan pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non material adalah

Lingkungan kerja pegawai berupa suasana kerja yang harmonis yaitu hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) dan hubungan antar pegawai (hubungan horizontal), atau bisa dikatakan ini adalah hubungan psikologis. , Artinya, dengan Lingkungan yang dapat dilihat secara fisik tidak relevan.

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

### **1. Faktor Lingkungan kerja fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:28) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan manusia / karyawan, antara lain:

Penerangan Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **a. Temperatur ditempat kerja**

Menurut hasil penelitian, perbedaan tingkat suhu akan memberikan pengaruh yang berbeda pula. Keadaan ini tidak mutlak berlaku untuk setiap karyawan, karena kemampuan adaptasi setiap karyawan berbeda-beda, tergantung tempat tinggal karyawan tersebut.

#### **b. Kelembaban di tempat kerja**

Kelembaban semacam ini berkaitan dengan temperatur udara, dimana temperatur, kelembaban, kecepatan pergerakan udara dan radiasi

panas di udara akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia ketika menyerap panas dari tubuh manusia atau melepaskan panas dari tubuh manusia. Sirkulasi udara di tempat kerja

- c. Di sisi lain, udara di sekitar tempat kerja haruslah yang segar, karena akan membawa rasa sejuk dan segar dalam bekerja, sebaliknya jika udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan mempercepat proses kelelahan.

- d. Kebisingan di tempat kerja Kebisingan dapat mengganggu pekerjaan yang tenang, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan memerlukan konsentrasi, kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisiensi kerja dapat ditingkatkan. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Tata warna di tempat kerja Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

- e. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

f. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai yang dipedengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

g. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

**2. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik**

faktor yang membentuk kondisi lingkungan non fisik atau kondisi psikologis kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) meliputi:

a. Bosan Kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi, untuk mengurangi perasaan bosan kerja dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

b. Keletihan kerja

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi, labour turn over, dan kecelakaan kerja

**D. Indikator Lingkungan kerja**

Indikator lingkungan kerja yang diusulkan Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut:

**1. Suasana kerja**

Suasana kerja merupakan kondisi di sekitar karyawan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi prestasi kerja itu sendiri. Suasana kerja ini akan mencakup tempat kerja, fasilitas kerja dan perlengkapan pembantu, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan hubungan kerja antar masyarakat di sana. (Saydam, 1996). Hubungan dengan rekan kerja

**2. Hubungan dengan rekan kerja**

Hubungan dengan rekan kerja harmonis, dan tidak ada ketertarikan antar rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi adalah keharmonisan hubungan antar rekan kerja.

**3. Ketersediaan fasilitas kerja**

Artinya peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran pekerjaan sudah lengkap / up-to-date. Ketersediaan fasilitas kerja yang



lengkap (meski bukan fasilitas baru) merupakan salah satu cara untuk menunjang proses kerja.

#### **E. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi mengacu pada motivasi untuk mendorong seseorang di dalam untuk mengambil tindakan atau perilaku. (Soekidjo, 2011:114). Menurut Hasibuan (2003:95) Motivasi kerja merupakan salah satu jenis motivasi yang memberikan motivasi, motivasi ini dapat meningkatkan moral masyarakat, membuat seseorang mau bekerja sama dan bekerja secara efektif, serta berpadu dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja dapat merangsang atau meningkatkan semangat kerja, dengan kata lain dapat meningkatkan semangat kerja (Martoyo, 2007). Motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi pembangkitan, perkembangan dan pemeliharaan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146). Selanjutnya menurut Winardi (2002:6), Motivasi kerja adalah kekuatan manusia yang potensial, yang dapat dikembangkan melalui banyak kekuatan eksternal. Kekuatan eksternal ini terutama mempengaruhi imbalan moneter dan imbalan non-moneter. Menurut situasi saat ini, penghargaan akan berdampak positif atau negatif terhadap kinerjanya. Oleh orang itu

Berdasarkan pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah motivasi untuk melakukan sesuatu, baik yang dipaksakan sendiri maupun yang disebabkan oleh lingkungan sekitar akan menggugah semangat masyarakat untuk mencapai tujuannya.

## **E. Teori-Teori Motivasi**

### **1. Teori motivasi Herzberg**

Banyak teori motivasi kerja berasal dari metode yang berbeda, dan alasannya adalah bahwa mereka mempelajari perilaku manusia yang kompleks. Oleh karena itu, teori-teori ini diperlukan bagi organisasi untuk memahami karyawan (guru) dan menginstruksikan mereka (guru) untuk melakukan sesuatu. Teori motivasi dua faktor atau teori iklim sehat dikemukakan oleh Herzberg. Herzberg meyakini bahwa ada dua faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi pekerjaan seseorang. Faktor eksternal (kesehatan) meliputi hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, serta teknik supervisi dalam supervisi pendidikan (melihat keseluruhan pekerjaan dengan sangat hati-hati), salah satunya adalah kunjungan kelas. (Burhanuddin dkk, 2007:119), kebijakan administrasi, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor internal (faktor motivasi) merupakan faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja atau hasil kerja pribadi. Dalam teori motivasi Herzberg, faktor motivasi meliputi: prestasi, pengakuan, rasa tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan perkembangan. (achievement)

#### **a. Prestasi (achievement)**

Penting untuk berhasil di bidang kerja yang ada. Keinginan untuk mereka yang membutuhkan mendorongnya untuk mencapai tujuannya. (recoqnition)

b. Recognition (pengakuan)

adalah kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan dari pimpinan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Tanggung jawab (responsibility)

c. Tanggung jawab

(Responsibility) adalah kebutuhan untuk mempertanggungjawabkan bidang pekerjaan yang ditangani. Kemajuan (advancement)

d. Kemajuan (advancement)

Itu adalah kebutuhan untuk mendapatkan pengembangan karir (posisi). Pekerjaan itu sendiri (the work it self)

e. Pekerjaan itu sendiri (the work it self)

Harus mampu secara aktif menangani pekerjaan berdasarkan minat dan bakat.

f. Kemungkinan berkembang (the possibility of growth)

Kemungkinan pertumbuhan merupakan kondisi yang diperlukan untuk pengembangan karir. Frederick Herzberg (Frederick Herzberg) membagi tingkat kebutuhan Maslow menjadi kebutuhan tingkat rendah (fisiologis, keamanan, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (harga diri dan realisasi diri). Herzberg menyarankan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tinggi mereka (Hasibuan, 2003:115-116).

## 2. Teori motivasi prestasi kerja David Mc Clelland.

Teori tersebut meyakini bahwa karyawan memiliki cadangan energi potensial, dan cara melepaskan serta menggunakan energi tersebut bergantung pada tenaga penggerakannya, yaitu: (a). Motivasi dasar yang terlibat; (b). Harapan dan sukses; dan (c). Nilai insentif terletak pada tujuan. Menurut Mc Clelland Kebutuhan manusia yang dapat menggugah semangat kerja dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

### a. Kebutuhan akan prestasi

Pegawai akan penuh semangat untuk berprestasi, selama memiliki kesempatan berprestasi, sebagian orang akan menyadari bahwa hanya kinerja tinggi yang dapat memperoleh penghasilan banyak, dan penghasilan dalam jumlah besar dapat memenuhi kebutuhannya. b) Perlunya kekeluargaan, karena kebutuhan akan kekeluargaan akan memotivasi dan mengembangkan diri serta menggunakan seluruh tenaganya.

### b. Kebutuhan akan kekuasaan

Tuntutan ini merupakan motivasi untuk memotivasi semangat kerja karyawan. Orang yang ingin memiliki kekuasaan lebih dari orang lain dapat menimbulkan persaingan, Persaingan ini dimotivasi oleh para manajer untuk menginspirasi bawahannya agar bekerja keras dengan cara yang sehat. Teori didapat dari Mike. Clelland, gaji / upah sangat penting untuk umpan balik kinerja karyawan yang berkinerja tinggi (High Achivers) Jika itu adalah hadiah kelompok, itu mungkin menarik

bagi orang-orang dengan afiliasi yang lebih tinggi, dan itu disayangi Mereka yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan, inilah cara untuk membeli gengsi atau mengontrol orang lain. Metode (Winardi, 2001:156). Berdasarkan kedua teori di atas maka teori dua faktor Herzberg cocok digunakan dalam penelitian ini. Karena Herzberg percaya bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tinggi mereka. Herzberg mengatakan bahwa menawarkan kenaikan gaji atau kondisi kerja yang baik tidak akan memotivasi dirinya, karena tingkat permintaan yang rendah dapat dipenuhi dengan cepat. Implikasi dari teori ini adalah bahwa para pekerja meyakini bahwa bekerja tidak hanya untuk mencari nafkah, tetapi juga sebagai alat untuk memenuhi berbagai kepentingan dan kebutuhannya, akan tetapi kebutuhan tersebut diklasifikasikan.

### C. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow percaya bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan dasar, yang ditampilkan dalam lima tingkatan dalam bentuk piramida, dengan orang-orang mulai dari tingkat yang paling bawah. Lima tingkat Kebutuhan disebut dengan tingkat kebutuhan Maslow, mulai dari kebutuhan biologis dasar hingga motivasi psikologis yang lebih kompleks, yang artinya hanya setelah kebutuhan dasar terpenuhi.:

- 1) Kebutuhan fisik (lapar, haus, dll.)
- 2) Kebutuhan akan keamanan (merasa aman dan terlindungi dari bahaya).
- 3) Persyaratan untuk cinta dan kepemilikan (afiliasi dengan orang lain).
- 4) Perlu menghargai (prestasi, kemampuan, dan mendapatkan dukungan dan pengakuan).
- 5) Kebutuhan realisasi diri (untuk memperoleh kepuasan diri dan merealisasikan potensinya)

### **3. Kedudukan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja**

Motivasi kerja adalah mendorong kerja. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan penampilan satu orang atau lebih. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda. Motivasi kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang rendah, motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan kinerja yang rendah. Jika guru memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja, maka ia akan bekerja keras, rajin, senang dan berdedikasi, agar hasilnya sesuai dengan tujuan..

### **4. Metode-Metode Motivasi Kerja**

#### **a. Metode Langsung (direct motivation)**

Pemberian materi atau non materi kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja secara langsung.

Seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus dan sertifikat  
(Malayu S.P Hasibuan, 2011:2220)

b. Metode tidak langsung (indirect motivation)

Metode tidak langsung (indirect motivation) adalah kewajiban kepada pegawai organisasi berupa fasilitas atau sarana yang menunjang pekerjaan atau keberhasilan pekerjaan tersebut. Dengan sarana dan prasarana tersebut, karyawan akan lebih mudah mencari pekerjaan yang dapat mendorong semangat kerja. Misalnya penempatan karyawan yang tepat, ruangan yang nyaman, mesin yang baik, serta suasana dan lingkungan kerja yang baik.

## **5. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2001:221) adalah sebagai berikut :

- a. Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

## **6. Indikator Motivasi Kerja**

Penelitian ini menggunakan indeks motivasi dalam teori Maslow. Abraham Maslow didasarkan pada teori level permintaan Sofyandi dan Garniwa (2007:102). Terdiri dari :

### **a. Kebutuhan fisiologis (Physiological-need)**

Kebutuhan fisiologis merupakan tingkat kebutuhan manusia yang paling dasar, demikian pula kebutuhan kelangsungan hidup manusia, seperti makanan, air minum, tempat berteduh, oksigen, tidur, dll. Kebutuhan rasa aman (Safety-need)

### **b. Kebutuhan rasa aman**

Jika kebutuhan fisiologis relatif terpenuhi, maka muncul kebutuhan kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman meliputi jaminan untuk mencegah bahaya kecelakaan kerja, menjamin kelangsungan pekerjaan, dan menjamin hari tua saat tidak lagi bekerja.

### **c. Kebutuhan sosial (Social-need)**

Jika kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi seminimal mungkin, maka akan timbul kebutuhan sosial, yaitu persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi, hal ini terkait dengan kebutuhan kelompok kerja yang kompak, pengawasan yang baik, hiburan bersama, dan lain sebagainya



b. Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)

Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan untuk dihormati, untuk mengungkapkan penghargaan atas pencapaian diri sendiri, untuk mengenali kemampuan dan keahlian seseorang, dan efisiensi kerja.

c. Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need)

Aktualisasi diri adalah tingkat kebutuhan tertinggi Maslow. Realisasi diri terkait dengan proses pengembangan potensi sejati seseorang. Perlu membuktikan kemampuan, keterampilan dan potensi seseorang. Padahal, karena masyarakat menyadari perilakunya, kebutuhan akan realisasi diri cenderung meningkat potensinya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan realisasi diri puas dengan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

## **F. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi, 2016:137). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (misalnya, standar hasil kerja, sasaran, atau sasaran kerja yang dijadwalkan dan disepakati). (rivai dan basri, 2005:14).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan dan meminimalkan

kerugian serta menciptakan karyawan yang handal yang dapat melaksanakan tugas. Melakukan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan.

### **G. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivasi).

#### **a.Faktor Kemampuan (ability)**

Faktor kemampuan psikologis meliputi kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realistik (pengetahuan + keterampilan). Artinya, karyawan yang memiliki IQ tinggi dan jabatan yang cukup terdidik, serta mampu melaksanakan tugas sehari-hari dengan baik, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu bekerja sesuai dengan pengetahuan profesionalnya sendiri (orang yang tepat di posisi yang tepat, orang yang tepat di pekerjaan yang tepat)) (Harjoni, 2014:468).

#### **b.Faktor Motivasi**

Motivasi Ini adalah kondisi yang mempengaruhi pembangkitan, pembinaan dan pemeliharaan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013;94)

Faktor motivasi ditentukan oleh sikap karyawan dalam menangani situasi kerja. Sikap mental sendiri merupakan salah satu bentuk kondisi mental yang mendorong karyawan untuk mengupayakan prestasi kerja yang

maksimal. Sikap mental Karyawan harus siap secara psikologis (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya karyawan harus siap lahir batin, memahami tujuan utama dan tujuan kerja yang ingin dicapai, serta mampu memanfaatkan dan menciptakan lingkungan kerja.

### **I. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Setiawan (2014:1477) Untuk mengukur kinerja, metrik berikut dapat digunakan:

- a) Ketepatan dalam menyelesaikan tugas merupakan pengelolaan waktu kerja, dan juga ketepatan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya
- b. Menyesuaikan jam kerja berarti karyawan bersedia untuk mematuhi peraturan perusahaan mengenai ketepatan waktu on / off dan absensi.
- c. Angka absensi dapat dilihat dari banyaknya karyawan perusahaan yang absen dalam kurun waktu tertentu.
- d. Kerja sama antar karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan orang lain untuk memaksimalkan efisiensinya.

Menurut Wirawan (2009:80) Indikator berikut dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

- a. Banyaknya hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan banyak hasil dari tugas sehari-hari.

- b. Hasil kualitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk menampilkan kualitas kerja secara akurat dan sederhana.
- c. Efisiensi berarti menyelesaikan pekerjaan karyawan dengan cepat dan tepat.
- d. Disiplin kerja berarti bahwa karyawan bersedia untuk mematuhi peraturan perusahaan terkait masuk dan keluar tepat waktu ke tempat kerja dan kehadiran.
- e. Ketepatan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan atasan
- f. Kepemimpinan adalah kemampuan karyawan untuk membujuk orang lain agar memobilisasi mereka untuk melakukan tugas utama mereka secara maksimal.
- g. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- h. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Menurut Artana (2002:8) Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dapat dicapai oleh karyawan yang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

- a. Kualitas kerja, yaitu kemampuan karyawan untuk menampilkan kualitas pekerjaan secara akurat dan bersih.

- b. Beban kerja, yaitu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan banyak tugas sehari-hari.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu pemahaman tentang semua tingkatan pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengannya.
- d. Loyalitas mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap pekerjaan dan posisinya di perusahaan. Loyalitas karyawan tercermin dari kesediaan karyawan untuk melindungi dan Lindungi perusahaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
- e. Kemampuan untuk bekerja sama, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan orang lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang maksimal.
- f. Adaptability, Artinya, kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaannya.
- g. Inisiatif yang berkaitan dengan pemikiran dan kreativitas berupa tujuan organisasi. Setiap tindakan harus dihargai atau direspon secara positif oleh atasan. Jika atasan selalu memperhatikan inisiatif karyawan, maka organisasi akan kehilangan energi atau motivasi untuk maju.
- h. Kemandirian adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan
- i. Kreativitas adalah kemampuan menyampaikan ide / kreativitas baru yang konstruktif agar pekerjaan berjalan lancar, menekan biaya, meningkatkan hasil kerja dan meningkatkan produktivitas. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi dari indikator-indikator di atas,

antara lain: ketepatan penyelesaian tugas, penerapan jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan.

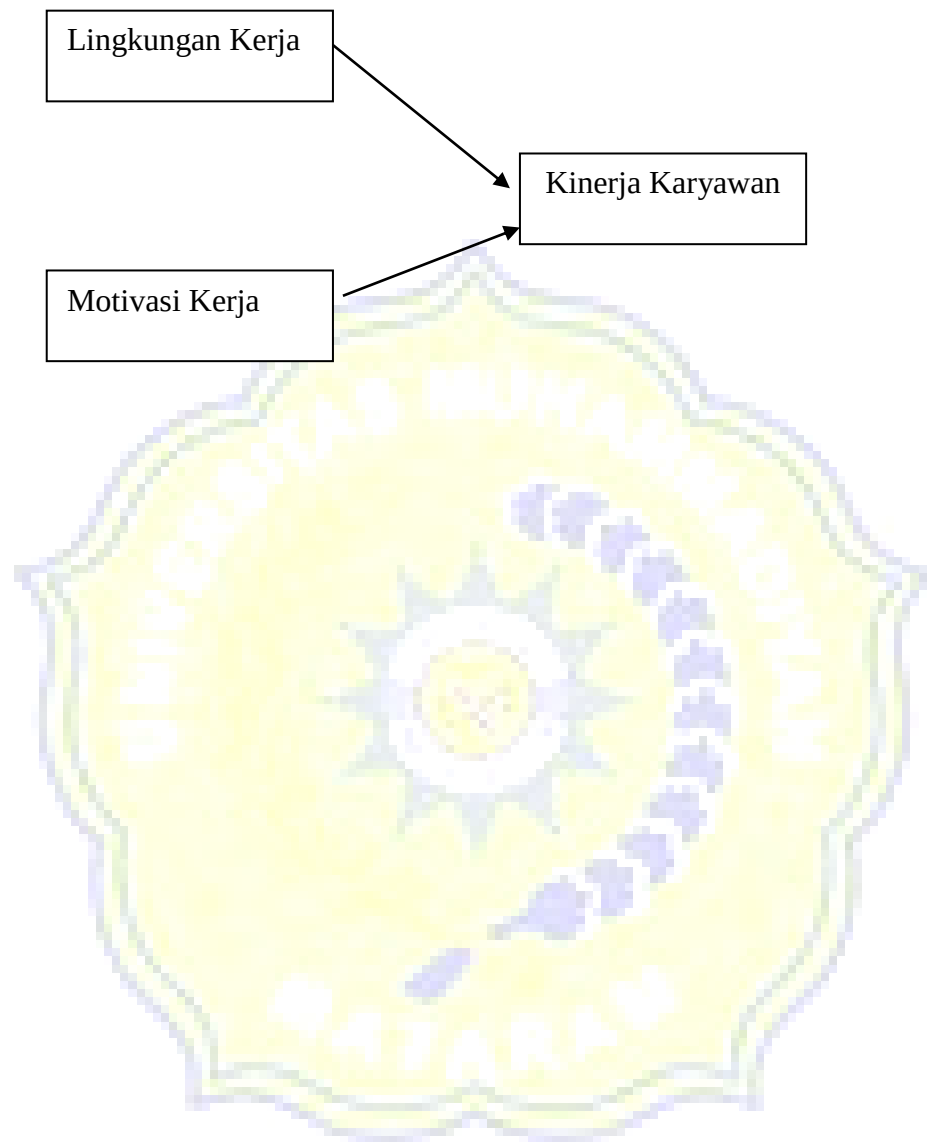
Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi dari indikator di atas, meliputi: ketepatan penyelesaian tugas, penerapan jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan

#### **J. .Kerangka Berpikir**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini penulis memilih faktor Lingkungan kerja dan motivasi. Lingkungan kerja yang terbangun di dalam suatu perusahaan tergantung kepada kondisi fasilitas dan hubungan antar personal yang berada pada perusahaan. Motivasi kerja dapat timbul atas adanya dorongan yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar. Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independen variable) Lingkungan Kerja (X1) motivasi kerja (X2). Sedangkan untuk variabel terikat (dependen variable) adalah kinerja karyawan (Y).

Gambar 1.1

Kerangka Berpikir



### **BAB III**

#### **METODELOGI PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan dan jawaban atas sejumlah permasalahan. Penelitian mempunyai beberapa jenis yang dapat digunakan untuk menganalisis sebuah permasalahan. Jenis-jenis penelitian digunakan berdasarkan data yang digunakan oleh peneliti. Data dalam penelitian ini berupa angka-angka yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistik. Dengan demikian peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Menurut Sugiono (2009:8) metode kuantitatif yaitu “penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

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

Penelitian ini akan dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah kabupaten Lombok Barat. Subjek Penelitian adalah seluruh karyawan kantor Badan Pendapatan Daerah kabupaten Lombok Barat.

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

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, variabel bebas terdiri dari dua macam dan variabel terikat terdiri dari satu macam saja yang dinyatakan seperti berikut.



## **1. Variabel Bebas**

Sugiyono (2017: 39) menyatakan bahwa variabel bebas merupakan “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Adapun variabel-variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ).

## **2. Variabel Terikat**

Sugiyono (2017: 39) menyatakan bahwa variabel terikat merupakan “variabel yang Hasil dipengaruhi atau menjadi akibat karena variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai ( $Y$ ).

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:80). Populasi adalah wilayah “generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Barat.

### **1. Sampel**

Sampel adalah “sebagian populasi yang diamati” (Budiyono, 2013:121). Apabila populasi dalam penelitian berjumlah besar maka peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang terdapat pada

populasi disebabkan keterbatasan dana, waktu, dan tenaga maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Teknik pengambilan sampel dengan Semua sampel yang dijadikan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling adalah karyawan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.

## **2. Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Data primer Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung (Sugiyono, 2014 : 224). Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner atau angket Jadikan objek penelitian sebagai objek dan diisi langsung oleh narasumber.

### **2. Data Sekunder**

Data pembantu adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data diperoleh dari arsip yang dimiliki oleh organisasi / lembaga, penelitian literatur, penelitian sebelumnya, dan jurnal yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Data sekunder meliputi jumlah karyawan, tingkat kehadiran dan informasi perusahaan.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data penelitian. Menurut Budiyono (2003:47), metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti

untuk mengumpulkan data. Adapun metode atau teknik yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode observasi, angket dan dokumentasi.

### **1. Observasi**

Dengan mengamati dan mencatat gejala dan fenomena yang ada pada objek penelitian secara sistematis maka observasi merupakan metode dan teknik pengumpulan data yang terbaik. (Tika, 2006:58). Observasi dilakukan dengan langsung mendatangi kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Barat untuk memperoleh data. mengambil data. Peneliti melakukan observasi terhadap pemberian motivasi kepada seluruh karyawan oleh pimpinan. Peneliti juga melakukan pengamatan terhadap lingkungan kerja para karyawan.

### **2. Angket/ Kuesioner**

Kuesioner adalah Kumpulan informasi dengan mengirimkan banyak pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis. Responden adalah orang yang memberikan jawaban tertulis atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner sesuai dengan petunjuk yang diberikan. (Supranto, 2010:9). Kuesioner bersifat kooperatif, karena responden diharapkan dapat bekerjasama dalam menyisihkan waktu dan menjawab pertanyaan

Kuesioner adalah banyak pertanyaan / pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari laporan pribadi atau sumber laporan yang diketahui. (Suharsimi, 2006:151). Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang motivasi, lingkungan kerja dan

kinerja karyawan di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Barat. Kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, merupakan kuesioner yang berisi jawaban atau pernyataan yang telah disiapkan, sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung. Metrik yang digunakan adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian dengan menggunakan survei kuesioner. Digunakan untuk mengukur respons subjek terhadap skala 5 poin pada interval yang sama. Jadi tipe data yang digunakan adalah tipe interval (Kurniawan, 2014: 72). Adapun skor untuk skala likert adalah sebagai berikut:

- |                        |       |   |   |
|------------------------|-------|---|---|
| a. Sangat setuju       | (SS)  | : | 5 |
| b. Setuju              | (S)   | : | 4 |
| c. Netral              | (N)   | : | 3 |
| d. Tidak setuju        | (TS)  | : | 2 |
| e. Sangat tidak setuju | (STS) | : | 1 |

Kuesioner meliputi pertanyaan dan pernyataan terkait variabel penelitian yang mengukur kinerja karyawan (6 butir angket), lingkungan kerja (5 butir angket), dan motivasi kerja (4 butir angket).

### 3. Metode Dokumentasi

Metode terdokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan melihat data pada dokumen yang sudah ada (Budiyono, 2003:54). Dalam penelitian ini metode dokumen digunakan untuk memperoleh data-data

seperti evaluasi hasil kerja, jumlah pegawai, data absensi, dan data lain yang mendukung penelitian.

#### 4. Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Efektivitas merupakan ukuran yang menunjukkan efektifitas atau tingkat efektivitas suatu alat (Suharsimi, 2006: 168). Suatu instrumen dikatakan efektif jika dapat mengukur apa yang dibutuhkan untuk mengungkapkan data secara akurat dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan teknologi pengujian validitas internal yaitu validitas yang dapat dicapai jika terdapat kesesuaian antara berbagai bagian dari keseluruhan instrumen. (Suharsimi 2006:171). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima. Adapaun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas suatu instrumen adalah rumus *korelasi product moment* sebagai berikut

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

X : skor butir;

Y : skor total;

n : banyaknya subjek yang dikenai tes.

(Budiyo, 2015:106)

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu tes dapat dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran dengan instrumen tersebut adalah sama jika sekiranya pengukuran tersebut dilakukan pada subjek yang sama pada waktu berbeda atau pada subjek yang berlainan (tetapi mempunyai kondisi yang sama) pada waktu yang sama atau pada waktu yang berlainan (Budiyo, 2015:47). Tingkat reliabilitas soal tes dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kuder-Richardson* (KR-20). Rumus KR-20 adalah.

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( \frac{s_t^2 - \sum p_i q_i}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  : indeks reliabilitas instrumen;

n : banyaknya butir instrumen;

$p_i$  : proporsi subjek yang menjawab benar pada butir ke- $i$ ;

$q_i$  :  $1 - p_i$ ,  $i = 1, 2, \dots, n$ ;

$s_t^2$  : variansi total. Budiyo (2015:63)

Menurut Budiyo (2015:62) hasil pengukuran yang mempunyai koefisien reliabilitas 0,70 atau lebih, cukup baik nilai kemanfaatannya dalam arti instrumennya dapat dipakai untuk melakukan pengukuran. Instrumen dikatakan reliabel dalam penelitian ini jika indeks reliabilitasnya lebih besar atau sama dengan 0.70 atau  $r_{11} \geq 0.7$ .

### **3. Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian hipotesis klasik dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi linier, yaitu penduga tidak bias, paling baik atau sering disingkat BIRU (estimasi bias linier terbaik). Agar kesimpulan hasil pengujian tidak bias, beberapa asumsi harus dipenuhi, antara lain uji normalitas dan uji linieritas.

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebaran variabel terikat dari setiap nilai variabel bebas berdistribusi normal. Dalam model regresi linier, hipotesis ini diwakili oleh nilai kesalahan berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi dengan distribusi normal atau mendekati distribusi normal, sehingga pengujian statistik layak dilakukan. Uji normalitas data Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam program SPSS.

a. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

**2. Analisis Regresi Linier Sederhana.**

Analisis regresi ini digunakan untuk menguji bagaimana mengungkapkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam bentuk persamaan berikut.:

$$Y = a + bX$$

Sedangkan untuk nilai konstanta *a* dan *b* dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Keterangan:

*Y* = Variabel dependen (Pengungkapan tanggungjawab sosial)

*a* = Harga *Y* ketika *X* = 0 (harga konstan)



$b$  = Koefisien regresi

$X$  = Variabel independen

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dihitung koefisien korelasi. Jenis korelasi hanya bisa digunakan pada hubungan variabel garis lurus (linier) adalah korelasi *Pearson product moment* ( $r$ ) adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r$  = koefisien korelasi

$X$  = Variabel Independen

$Y$  = Variabel Dependen

Setelah korelasi dihitung, koefisien determinasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi dinyatakan sebagai persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$Kd$  = Koefisien Determinasi

$r$  = Koefisien korelasi (Sumber: Sugiyono, 2010:231)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel dependen terhadap kepuasan kerja karyawan. Gunakan uji-t untuk menguji hasil regresi dengan aman sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

##### 1) Menentukan Formula Hipotesis

Hipotesis dalam uji t ini adalah sebagai berikut:

##### a) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan:

$H_{01} : \beta_1 \leq 0$ , artinya variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kinerja karyawan (Y).

$H_{a1} : \beta_1 > 0$ , artinya variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan (Y).

##### b) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan

$H_{02} : \beta_2 \leq 0$ , artinya variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_{a2}: \beta_2 > 0$ , artinya variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

- 2) Bandingkan probabilitas t hitung tingkat kesalahan dengan Tingkat signifikansi tertentu.
- 3) Membuat keputusan.

Keputusan pengujian hipotesis dibuat sebagian berdasarkan nilai probabilitas yang diperoleh dari hasil pengolahan data melalui program SPSS, antara lain berikut:

Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

