

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN
NEGERI KABUPATEN BOGOR**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

Yeremia Jelfri Purba

64207036

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

SURAT PERNAYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Yeremia Jelfri Purba

NIM : 64207036

Jenjang : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan Ini menyatakan bahwa Skripsi ini yang telah saya buat dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor” adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi pada Program Sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan

Dibuat : Jakarta

Pada Tanggal : 06 Januari 2025

Yang Menyatakan,



Yeremia Jelfri Purba

LEMBARAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Yeremia Jelfri Purba
NIM : 64207036
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini saya menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah penulisan karya ilmiah penulis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor” merupakan data dan informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil PKL/Riset pada:

Nama Perusahaan : Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor
Alamat : Tegar Beriman, Tengah, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914
Waktu Pelaksanaan : 20 November 2024 sampai dengan 20 Desember 2024

Penulis menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak kerugian yang ditimbulkan dalam bentuk akibat Tindakan yang berkaitan dengan data dan atas informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat : Jakarta

Pada Tanggal : 06 Januari 2025

Yang Menyatakan



Yeremia Jelfri Purba

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Yermia Jelfri Purba
NIM : 64207036
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri??Kabupaten?Bogor

Telah dipertahankan pada periode 2024-2 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 07 Februari 2025

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Aloysius Rangga Aditya Nalendra,
S.S., M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dr . Sabil, S.E., M.M.

Penguji II : Rohani Lestari Napitupulu, S.E.,
M.B.A..

LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor” adalah karya asli Yeremia Jelfri Purba dengan hak cipta. Karya ini hanya berlaku di lingkungan akademik dan dilarang untuk digandakan tanpa izin penulis.

Referensi literatur dapat didokumentasikan, namun kutipan atau ringkasan isi makalah ini memerlukan izin penulis dan harus mematuhi standar kutipan ilmiah dengan mengakui sumbernya. Untuk pertanyaan perizinan, pemilik dapat menghubungi informasi kontak yang disediakan di bawah ini:

Nama : Yeremia Jelfri Purba

Alamat : Jl. Nanas I E No 10 RT/RW 005/003, Kel. Utan Kayu
Selatan, Kec. Matraman, Jakarta Timur 13120

No. Telp : 085281294543

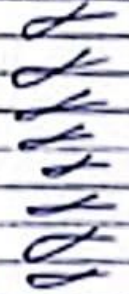
Email : yeremiajelfripurba@gmail.com

UNIVERSITAS

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64207036
 Nama Lengkap : Yerima Jelfri Purba
 Dosen Pembimbing 1 : Aloysius Ranga Aditya Nalendra, S.S., M.M
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing 1
1	04 November 2024	ACC Judul Skripsi	
2	06 November 2024	Revisi BAB I	
3	15 November 2024	ACC BAB I	
4	21 November 2024	Revisi BAB II	
5	04 Desember 2024	ACC BAB II	
6	19 Desember 2024	ACC BAB III	
7	07 Januari 2025	Revisi BAB IV & BAB V	
8	22 Januari 2025	ACC Keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing

Bimbingan Skripsi

- Dimulai pada tanggal : 24 Oktober 2024
- Diakhiri pada tanggal : 23 Januari 2025
- Jumlah pertemuan bimbingan : 8

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing

(Aloysius Ranga Aditya Nalendra, S.S., M.M)

PERSEMBAHAN

“Any Divine promise of God will bring the results, if it’s placed in the ground and there watered with Faith, Prayer Trust, God shall bring it to pass”

(Wiliam Marion Branham)

Dengan mengucap puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Ibu Elfrida H Damanik yang sangat aku banggakan yang telah membesarkan ku dan tak kenal lelah dalam memberikan ku arahan dan pandangan serta motivasi yang tidak akan pernah habis setiap harinya.
2. Om dan tanteku, bapak Sigit Poernomosidi dan ibu Dosnariani Damanik yang tidak kenal lelah dalam memberikan kasih sayang serta kepeduliannya serta doa yang tidak akan pernah putus untuk saya.
3. Adik dan kaka dan serta keluarga yang selalu mendorongku untuk menjadi lebih baik setiap harinya terima kasih aku sangat mencintai kalian.
4. Teman teman satu perjuanganku diperkuliahan dalam meraih impian, terima kasih untuk selalu berada disampingku dan rela membantu apapun yang aku butuhkan Ketika aku membutuhkan bantuan.
5. Dosen pembimbing, penguji, dan pengajar, yang selama ini telah ikhlas dan tulus serta rela meluangkan waktunya untuk mengajari, menuntun, membimbing dan mengarahkan, jasa kalian tak akan pernah terlupa.
6. Temen spesialku, Siti Liwinda Rumapea, yang selalu mendukung aku tanpa Lelah dan yang selalu menyemangatiku dengan tidak kenal Lelah serta mendoakanku dan juga memberikan kasih sayang nya serta selalu mendukungku.
7. Om ku, Irwannto Sihombing yang selalu mengajar, memimbing dan menuntun ku pada saat aku lagi menjalani proses magang atau penelitian
8. Dan terakhir, untuk diriku sendiri yang selalu kuat dalam menghadapi situasi yang sulit dan berat sekalipun serta mampu untuk bangkit dan selalu mencoba lagi dan lagi. Saya cinta dan bangga kepada diri saya.

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan, Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai bentuk, **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Universitas Bina Sarana Informatika. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Mochamad Wahyudi, M.Kom, MM, M.Pd, IPU, ASEAN Eng selaku rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Ibu Dr. Ani Wijayanti, MM.,CHE Dekan Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika
3. Eka Dyah Setyaningsih, SE,MM Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Bapak Aloysius Ranga Aditya Nalendra, SS, MM Selaku Dosen Pembimbing Skripsi
5. Bapak Irwanto selaku Kepala Urusan Kepegawian, Keuangan dan PNPB serta pegawai Di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor
6. Orang tua tercinta dan teman dekat saya yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual
7. Rekan – rekan mahasiswa kelas 64.8C.07

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, meskipun tidak dapat disebutkan satu per satu. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan mengharapkan saran serta kritik konstruktif untuk perbaikan di masa depan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan penulis..

Jakarta, 23 Januari 2025

Penulis



Yermia Jelfri Purba



ABSTRAK

Yeremia Jelfri Purba (64207036). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.

Peneliti mengambil objek penelitian pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor, disebabkan karena adanya penurunan kinerja pegawai yang diduga karena adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan adalah pegawai sebanyak 130 pegawai dan sampling yang digunakan adalah teknik simple random sampling yang digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas adalah sebanyak 57 pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Hasil Uji T menunjukkan $T_{hitung} 3.562 \geq T_{tabel} 2,004$ dengan taraf signifikansi diperoleh nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0.001 \leq 0.05$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dengan hasil Uji T menunjukkan nilai $T_{hitung} 2.774 \geq T_{tabel} 2,004$ dengan signifikansi $0,008 \leq 0.05$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil uji F nilai signifikansi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar $F_{hitung} 94.304 \geq F_{tabel} 3,17$ dengan signifikansi ($0,001 \leq 0.05$). Maka uji simultan diterima yang berarti terdapat pengaruh simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.777 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 77,7% terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Yeremia Jelfri Purba (64207036). *The Influence Of Work Motivation And Work Environment On An Employee's Performance In Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor*

Researchers take objects of research in Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor, Is due to a reduction in employee performance that is thought to have an impact on workers' motivations and environment. The research used was a quantitative approach. The kind of research used in this study is a quantitative description. The population and samples used were approximately 130 employees and sampling used were simple random sampling techniques used for tests of validity and religious ability as many as 57 employees in Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Test results show $T_{count} 3,562 \geq 2.004$ with a degree of significance of the significance of the influence of motivational work on a worker's performance by $0.001 \leq 0.05$. Presumably there is a significant impact of job motivation on a employee's performance. Partial influence on the work environment significantly with T test shows the value of $T_{count} 2,774 \geq T_{table} 2,004$ With significance $0.008 \leq 0.05$. Presumably there is an influence of the work environment on employee performance. While the results of the F test of value indicate that work motivation and work environment simultaneously affect the performance of employees by $F_{count} 94,304 \geq F_{table} 3,17$ With significance $0.001 \leq 0.05$. Therefore simultaneous tests are accepted which means there is a simultaneous influence of work motivation and work environment on a person's performance. Coefficient determinations (r square) analysis of 0.777 indicate that work motivation and the work environment contributed 77.7% to employee performance.

Keywords: work motivation, work environment, employee performance

DAFTAR ISI

SURAT PERNAYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA ..i	
LEMBARAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....ii	
LEMBARAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSIiii	
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA.....iv	
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....v	
PERSEMBAHANvi	
KATA PENGANTAR.....vii	
ABSTRAKix	
ABSTRACTx	
DAFTAR ISIxi	
DAFTAR TABLE.....xiv	
DAFTAR GAMBAR.....xv	
DAFTAR LAMPIRANxvi	
BAB I PENDAHULUAN.....1	
1.1.Latar Belakang Masalah.....1	
1.2.Rumusan Masalah.....5	
1.3.Tujuan Penelitian5	
1.4.Manfaat Penelitian6	
1.5.Ruang Lingkup Penelitian6	
1.6.Sistematika Penulisan.....7	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....7	
2.1.Deskripsi Konseptual7	
2.1.2.Motivasi Kerja7	
2.1.2.1.Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....10	
2.1.3.Lingkungan Kerja.....12	
2.1.3.1.Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....16	
2.1.4.Kinerja Pegawai18	
2.1.4.1.Indikator dan Dimensi Kinerja Pegawai.....21	
2.2.Penelitian Relevan.....25	
2.3.Kerangka Berpikir.....30	
2.3.1.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai30	
2.3.2.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai31	

2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	32
2.4. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Desain Penelitian	35
3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian	37
3.2.1. Populasi	37
3.2.2. Sampel	38
3.3. Definisi Operasional Variabel	39
3.3.1. Variabel Independent (Variabel Bebas)	39
3.3.2. Dependent Variable (Variable Terikat)	40
3.4. Teknik Pengumpulan Data	56
3.4.1. Wawancara	56
3.4.2. Kuesioner	57
3.5. Teknik Analisis Data	58
3.5.1. Uji Instrumen Penelitian	58
3.5.1.1. Uji Validitas	58
3.5.1.2. Uji Reliabilitas	58
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	59
3.5.2.1. Uji Normalitas	59
3.5.2.2. Uji Multikolinearitas	60
3.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas	60
3.5.3. Uji Hipotesis	61
3.5.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda	61
3.5.3.2. Uji T Parsial	62
3.5.3.3. Uji F Simultan	62
3.5.3.4. Koefisien Determinasi (r^2)	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1. Hasil Penelitian	64
4.1.1. Karakteristik Responden	64
4.1.2. Deskripsi Data Penelitian	67
4.2. Uji Kualitas Data	68
4.2.1. Uji Validitas	69
4.2.2. Uji Reliabilitas	73
4.3. Uji Asumsi Klasik	86

4.3.1.Uji Normalitas.....	86
4.3.2.Uji Multikolinearitas	88
4.3.3.Uji Heteroskedastisitas	89
4.3.4.Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
4.4.Pengujian Hipotesis.....	91
4.4.1.Uji Parsial (Uji T).....	92
4.4.2.Uji Simultan (Uji F)	94
4.5.Uji Koefisien Determinasi	95
4.6.Pembahasan Hasil Penelitian	96
4.6.1.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.....	97
4.6.2.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.....	97
4.6.3.Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor	98
4.7.Implikasi Penelitian.....	99
4.8.Keterbatasan Penelitian	99
BAB V PENUTUP.....	101
5.1. Kesimpulan.....	101
5.2. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA.....	103
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	106
BUKTI PENCETAKAN PLAGIARISME	108
LAMPIRAN –LAMPIRAN.....	126

UNIVERSITAS

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Pegawai.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan.....	25
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Tabel	40
Tabel 3. 2 Skala Likert	57
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional.....	66
Tabel 4. 5 Hasil Uji Deskriptif	68
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1).....	69
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	71
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	72
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4. 10 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	75
Tabel 4. 11 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	78
Tabel 4. 12 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	82
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas.....	86
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heterokedastisitas	89
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Uji Regresi.....	91
Tabel 4. 17 Hasil Uji Statistik Parsial T	92
Tabel 4. 18 Hasil Uji Statistik F	94
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 3. 1 Desain Penelitian	36
Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	87
Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot.....	87
Gambar 4. 3 Scatterplot	90



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	126
Lampiran 2 Hasil Output SPSS Tabulasi Data	139
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	142
Lampiran 4 Hasil Output Uji Reabilitas.....	143
Lampiran 5 Hasil Uji Output Asumsi Klasik	144
Lampiran 6 Hasil Uji Output Hipotesis	147
Lampiran 7 Tabel R.....	148
Lampiran 8 Tabel F.....	150
Lampiran 9 Tabel T.....	151



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pelayanan publik di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Sebagai instansi yang memiliki tugas dan tanggung jawab besar dalam penegakan hukum, integritas, dan pelayanan kepada masyarakat, Kejaksaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang optimal. Apabila kinerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan maka dapat mengakibatkan dampak yang kurang baik seperti terciptanya lingkungan yang kurang kondusif dan pencapaian yang tidak optimal. Hal ini disebabkan karena semangat tidaknya seseorang didalam menjalankan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sangat ditentukan atau sangat bergantung pada motivasinya. Semakin tinggi motivasi dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, maka dapat dipastikan bahwa hasil-hasil yang dicapai akan semakin lebih baik, begitu pula sebaliknya..

Hal ini dianggap penting bagi Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor karena memandang bahwa SDM sebagai aset maka dari itu ketidaksesuaian kinerja pegawai bukanlah masalah yang harus dibiarkan tanpa perhatian dan harus segera diperbaiki. Sebagai lembaga penegak hukum memiliki peran yang sangat vital dalam menjaga keadilan dan menjalankan fungsi negara yang krusial. Maka dari itu, kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks dan penuh tanggung jawab. Seiring dengan berjalannya waktu, Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor terus berkembang, mengikuti dinamika sosial dan kebutuhan masyarakat serta berperan penting dalam penegakan hukum dan pelayanan publik di

wilayah Kabupaten Bogor. Sejak didirikannya oleh pemerintah kolonial Belanda pada abad ke-19. Setelah Indonesia merdeka pada tahun 1945, Kejaksaan RI mulai berfungsi sebagai lembaga yang independen dan profesional di bawah kepemimpinan Jaksa Agung. Di tingkat kabupaten dan berusaha menjalankan tugasnya dengan penuh integritas.

Peneliti melakukan penelitian di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor karena menemukan beberapa permasalahan yang menarik untuk dijadikan penelitian. Maka berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Urusan Kepegawian, Keuangan dan PNPB menemukan adanya masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja. Adapun permasalahan tentang motivasi kerja yaitu tidak adanya program insentif serta penghargaan terhadap prestasi kerja sehingga dapat menurunkan motivasi pegawai, selain itu tidak adanya komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan serta tidak ada *jobdesk* yang jelas sehingga dengan lingkungan yang seperti itu menyebabkan pegawai mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Selain itu permasalahan lainnya terkait dengan lingkungan yakni, fasilitas atau sarana yang ada di lingkungan kerja tidak memadai sehingga dapat mengakibatkan pegawai kesulitan melakukan pekerjaannya dengan efisien dan efektif. Kedua masalah tersebut mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Hal itu didukung dengan data penurunan kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai

No	Tahun	Jumlah pegawai	Nilai				
			Sangat Baik	Baik	Cukup baik	Kurang baik	Sangat Kurang baik
1	2021	84	25	15	14	24	6
2	2022	81	20	10	15	28	8
3	2023	72	10	5	18	30	9
Total			55	30	47	82	22

Sumber: dari Kepala Urusan Kepegawian, Keuangan dan PNB

Berdasarkan Tabel 1.1 Data Kinerja pegawai, terdapat beberapa data yang diperoleh bahwa pada tahun 2021 terdapat 84 pegawai 2022 terdapat 81 pegawai dan pada tahun 2023 terdapat 72 pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan jumlah pegawai. Pada tahun 2021 terdapat 25 pegawai yang mendapatkan nilai sangat baik, tahun 2022 terdapat 20 pegawai yang mendapat nilai sangat baik dan pada tahun 2023 terdapat 10 pegawai yang mendapat nilai sangat baik, dapat diketahui perbandingan antara tahun 2021 ke tahun 2022 terdapat penurunan nilai sangat baik sebanyak 5 pegawai lalu ditahun 2022 ke tahun 2023 penurunan nilai sangat baik sebanyak 5 pegawai. Jadi perbandingan tahun 2021 ke 2023 terjadi penurunan yang sangat signifikan sebanyak 15 pegawai. Diketahui pada tahun 2021 terdapat 15 pegawai yang mendapatkan nilai baik, tahun 2022 terdapat 10 pegawai yang mendapat nilai baik dan pada tahun 2023 terdapat 5 pegawai yang mendapat nilai baik, dapat diketahui perbandingan antara tahun 2021 ke tahun 2022 terdapat penurunan nilai baik sebanyak 5 pegawai lalu ditahun 2022 ke tahun 2023 penurunan nilai baik sebanyak 5 pegawai. Jadi perbandingan tahun 2021 ke 2023 terjadi penurunan yang sangat signifikan sebanyak 10 pegawai. Diketahui pada tahun 2021 terdapat 14 pegawai yang

mendapatkan nilai cukup baik, tahun 2022 terdapat 15 pegawai yang mendapat nilai cukup baik dan pada tahun 2023 terdapat 18 pegawai yang mendapat nilai cukup baik, dapat diketahui perbandingan antara tahun 2021 ke tahun 2022 terdapat kenaikan nilai cukup sebanyak 1 pegawai lalu ditahun 2022 ke tahun 2023 kenaikan nilai cukup baik sebanyak 3 pegawai. Jadi perbandingan tahun 2021 ke 2023 terjadi kenaikan yang signifikan sebanyak 4 pegawai. Diketahui pada tahun 2021 terdapat 24 pegawai yang mendapatkan nilai kurang baik, tahun 2022 terdapat 28 pegawai yang mendapat nilai kurang baik dan pada tahun 2023 terdapat 30 pegawai yang mendapat nilai kurang baik, dapat diketahui perbandingan antara tahun 2021 ke tahun 2022 terdapat kenaikan nilai kurang baik sebanyak 4 pegawai lalu ditahun 2022 ke tahun 2023 kenaikan nilai kurang baik sebanyak 2 pegawai. Jadi perbandingan tahun 2021 ke 2023 terjadi kenaikan yang signifikan sebanyak 6 pegawai. Diketahui pada tahun 2021 terdapat 6 pegawai yang mendapatkan nilai sangat kurang baik, tahun 2022 terdapat 8 pegawai yang mendapat nilai sangat kurang baik dan pada tahun 2023 terdapat 9 pegawai yang mendapat nilai sangat kurang baik, dapat diketahui perbandingan antara tahun 2021 ke tahun 2022 terdapat kenaikan nilai sangat kurang baik sebanyak 2 pegawai lalu ditahun 2022 ke tahun 2023 kenaikan nilai sangat kurang baik sebanyak 1 pegawai. Jadi perbandingan tahun 2021 ke 2023 terjadi kenaikan yang signifikan sebanyak 3 pegawai sehingga dari perbandingan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat kinerja pegawai yang mengalami penurunan.

Dari hasil dari wawancara dan tabel I.1 penulis menduga terdapat permasalahan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Sehingga dengan adanya permasalahan ini peneliti tertarik melakukan penelitian dengan menggunakan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor”.

1.2.Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor secara simultan atau bersama-sama?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kinerja pegawai

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Peneliti :

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor membantu mereka memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek-aspek hukum yang relevan dengan tugas dan wewenang kejaksaan.

2. Bagi Universitas Bina Sarana Informatika

Dapat meningkatkan reputasi universitas sebagai institusi yang mampu bekerja sama dengan lembaga pemerintah dalam penegakan hukum dan penelitian ilmiah. Kolaborasi ini menunjukkan bahwa universitas berperan aktif dalam pengembangan kebijakan hukum dan masyarakat

3. Bagi Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

Penelitian dapat mengidentifikasi area-area di mana proses penuntutan dapat diperbaiki atau dipercepat. Hal ini bisa mencakup aspek teknis penanganan kasus, seperti pengumpulan bukti, penyusunan dakwaan, atau pengelolaan perkara. Dengan demikian, penelitian dapat membantu Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses penuntutan kasus pidana.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor yang berlokasi di Jl. Tegar Beriman, Tengah, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914. Peneliti melakukan penelitian terkait Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

1.6.Sistematika Penulisan

Dalam menyusun penelitian ini penulis atau peneliti akan menjabarkan beberapa hal terkait dengan penulisan ini. Dalam pembuatan skripsi ini peneliti atau penulis menulis beberapa bab dan terdiri dari beberapa sub-bab yang akan menjabarkan isi pembahasan dari penelitian tersebut. Berikut adalah sistematika penulisan yang akan dibahas:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis atau peneliti akan menjelaskan konteks dan alasan mengapa topik penelitian dipilih serta mengidentifikasi pertanyaan penelitian yang akan dijawab, menjelaskan tujuan dari penelitian baik secara umum maupun khusus, menyebutkan manfaat atau kontribusi penelitian bagi berbagai pihak, bidang yang tercakup dalam penelitian dan cara penulisan yang sistematis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Di bab ini, penulis akan membahas mengenai deskripsi konseptual, penelitian terkait, kerangka berfikir, dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini, penulis akan menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variable, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, peneliti akan mengulas deskripsi data dan hasil pengujian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis menyusun hasil perhitungan yang telah dipaparkan pada BAB IV serta memberikan saran – saran yang sifatnya membangun.



UNIVERSITAS

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan konsep teori untuk mendukung dan mengkaji Dalam penelitian. Deskripsi konseptual penelitian ini yang akan peneliti bahas yakni berisi pengertian, aspek dan indikator dari faktor yang dianalisis dalam penelitian ini akan dijelaskan.

2.1.2. Motivasi Kerja

Menurut Robbin dalam buku "Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja", menjelaskan motivasi kerja adalah keinginan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Sinambela & Sinambela,2019). Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi muncul ketika seseorang percaya bahwa mereka memiliki potensi yang tepat untuk memenuhi kebutuhannya masing-masing. Motivasi ini mencakup dorongan untuk mencapai kinerja yang tinggi, yang tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga memberikan kepuasan pribadi dan pemenuhan kebutuhan individu. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah faktor yang menggerakkan seseorang untuk berkontribusi secara optimal, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Hal ini menekankan pentingnya hubungan antara kepuasan pribadi dengan pencapaian kinerja yang diinginkan dalam konteks organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam buku "Meningkatkan Kinerja Manajemen SDM Konsep & Studi Kasus", motivasi adalah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan(Khaeruman, 2021). Penjelasan diatas disimpulkan bahwa motivasi adalah

kunci utama dalam pengelolaan SDM yang efektif karena ia berperan penting dalam menggerakkan individu untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga merupakan penggerak yang mengarahkan orang untuk melakukan sesuatu atau berperilaku tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja individu karena ia tidak hanya mendorong perilaku yang produktif tetapi juga memastikan perilaku tersebut tetap terjaga dan konsisten dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Sondang P. Siagian dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Implementasi” motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian mereka serta menghabiskan waktu untuk menyelesaikan berbagai kegiatan dan tanggung jawab serta memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan (Supriadi, 2023). Berdasarkan penjelasan ini, disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian mereka, serta berkomitmen untuk menghabiskan waktu dan usaha dalam menyelesaikan berbagai kegiatan dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari pekerjaan mereka. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam mendorong individu untuk tidak hanya melakukan kewajiban, melainkan juga berkontribusi secara aktif pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Dengan kata lain, motivasi kerja menjadi faktor penggerak yang membuat karyawan lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka, karena mereka merasa terdorong untuk berkembang dan berusaha mencapai hasil yang optimal, baik untuk diri mereka sendiri maupun untuk keberhasilan organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron dalam buku "Manajemen Kinerja", motivasi adalah proses yang mendorong, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pencapaian tujuan(Wibowo, 2016). Berdasarkan penjelasan ini, disimpulkan bahwa motivasi adalah proses yang menyeluruh dan berkelanjutan yang tidak hanya mencakup aspek "memulai" atau "membangkitkan" tindakan, tetapi juga memastikan tetap terarah dan berlanjut sampai tujuan tercapai. Motivasi merupakan sebuah kondisi yang memberikan arah dan intensitas usaha seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau tugas. Dengan kata lain, motivasi tidak hanya memicu awal dari perilaku, tapi juga mengarahkan dan menjamin individu tetap termotivasi untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Menurut G.R. Terry dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" bahwa motivasi adalah sebagai keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan tindakan(Hasibuan, 2019). Berdasarkan penjelasan ini disimpulkan bahwa motivasi yang kuat adalah kekuatan yang mendorong dan mengarahkan seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi dapat dipahami sebagai keinginan yang ada pada diri individu mendorongnya untuk melakukan tindakan tertentu. Keinginan ini bertindak sebagai pemicu atau dorongan yang memotivasi seseorang untuk berperilaku atau bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi merupakan salah satu faktor pendorong yang sangat penting dalam menuntun perilaku manusia, karena ia memperjelas apa yang memotivasi seseorang untuk bertindak dan bagaimana cara ia bertindak guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Berdasarkan teori para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak hanya terkait dengan tujuan organisasi tetapi juga dengan bagaimana individu

melihat hubungan antara usahanya dengan pemenuhan kebutuhan pribadi seperti kebutuhan akan penghargaan, prestasi, atau kepuasan kerja. Kemudian motivasi ini tidak hanya memacu orang untuk bergerak berbuat, melainkan dapat menjaga terarah dan berkesinambungan atas perilakunya dan bahwa orang pun tetap bergairah dalam menghadapi situasi dan tantangan yang ada pada lingkungan kerja. Oleh karena itu motivasi kerja tidak cuma dapat memenuhi kewajiban kerja, tetapi juga menimbulkan keinginan dari karyawan untuk terus berkembang dan berusaha lebih baik untuk mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi. Dengan demikian motivasi berfungsi sebagai penggerak yang memulai tindakan, mengarahkannya ke tujuan yang jelas, dan memastikan individu tetap fokus dan berusaha keras untuk mencapainya. Sehingga motivasi merupakan kekuatan yang membuat individu melakukan tindakan yang bertujuan untuk memenuhi keinginan atau kebutuhan yang ada.

2.1.2.1. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Nizar menjelaskan bahwa indikator dan dimensi harga dapat dioperasionalisasikan sebagai berikut (Sari Dewi, 2022) :

1. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu. Indikator dari motivasi internal yaitu:

1. Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas

Kewajiban atau komitmen seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Melaksanakan Tugas Dan Target Yang Jelas

Proses penyelesaian pekerjaan atau kewajiban dengan fokus pada tujuan yang spesifik dan terukur.

3. Memiliki Tujuan Yang Jelas Dan Menantang

Menetapkan sasaran yang spesifik, terukur, dan dapat dipahami dengan baik, serta dilengkapi dengan elemen tantangan yang mendorong individu berkembang.

4. Ada Umpan Balik Dari Hasil Pekerjaannya

Informasi atau tanggapan yang diberikan kepada seseorang mengenai kinerja atau hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.

5. Memiliki Rasa Senang Dalam Bekerja

Kondisi emosional yang timbul ketika seseorang merasa terdorong untuk bekerja, menikmati proses pekerjaan, dan merasa positif, baik dari segi hasil maupun pengalaman selama melakukannya.

6. Selalu Berusaha Mengungguli Orang Lain.

Individu yang secara konsisten berusaha untuk melampaui atau lebih unggul dari orang lain dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam konteks pekerjaan, kompetisi, pencapaian pribadi, atau hubungan sosial.

7. Diutamakan Prestasi Dari Apa Yang Dikerjakan.

Nilai yang menekankan pentingnya hasil atau pencapaian yang diperoleh dari pekerjaan atau usaha yang dilakukan, lebih dari sekadar proses atau usaha itu sendiri.

2. Motivasi eksternal

Motivasi yang berasal dari luar diri seseorang dan mendorongnya untuk melakukan sesuatu untuk mendapatkan imbalan atau menghindari konsekuensi negatif. Indikator dari motivasi eksternal yaitu:

1. Selalu Berusaha Memenuhi Kebutuhan Hidup Dan Kebutuhan Kerjanya.

Upaya seseorang untuk secara konsisten memastikan bahwa baik kebutuhan pribadi.

2. Senang Memperoleh Pujian Dari Apa Yang Dikerjakannya

Perasaan bahagia yang timbul ketika seseorang menerima pengakuan atas hasil kerja yang telah dilakukannya.

3. Bekerja Dengan Ingin Memperoleh Insentif

Dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan utama mendapatkan imbalan tambahan di luar gaji pokok, seperti bonus, komisi, dan insentif.

4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari atasan

Sikap seseorang yang berusaha keras dalam pekerjaannya dengan tujuan untuk mendapatkan perhatian, pengakuan, atau penghargaan dari atasan atau pimpinan mereka.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana dalam buku "Manajemen SDM, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Lingkungan Kerja Fisik", lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari dengan rasa aman untuk dapat bekerja optimal (Sudaryo et al., 2018). Berdasarkan penjelasan ini dapat disimpulkan, lingkungan kerja yang baik adalah tempat di mana karyawan merasa aman dan nyaman, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal.

Kondisi ini mencakup lingkungan dari tempat kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari tanpa rasa khawatir atau tertekan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Ahyari dalam buku “Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja (Shaleh, 2018). Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja, kepuasan, serta kesejahteraan karyawan di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang mendukung karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, pemahaman tentang pentingnya lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai serta loyalitas mereka.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun (Hasibuan, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja harus diatur sedemikian rupa agar tidak mengganggu karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan

kerja yang baik dapat mendukung tercapainya produktivitas yang lebih tinggi dan efisiensi yang lebih baik, yang pada gilirannya akan mengurangi biaya produksi setiap tahun. Dengan lingkungan kerja yang terkelola dengan baik, perusahaan dapat memaksimalkan kinerja karyawan serta menekan biaya yang tidak perlu, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Menurut Sedarmayati dalam buku “Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus” definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Khaeruman, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semuanya ini saling mempengaruhi dan berkontribusi terhadap bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik maka dari itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja bukan hanya terbatas pada ruang fisik atau fasilitas, tetapi juga mencakup aspek-aspek lain seperti cara kerja dan interaksi antara karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara efisien dan efektif, baik dalam konteks pekerjaan individu maupun dalam kerjasama tim.

Menurut Simanjuntak dalam buku “Manajemen Kinerja” lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai

pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.(Wibowo, 2016). Kesimpulan yang dapat diambil dari definisi lingkungan kerja menurut Simanjuntak adalah bahwa lingkungan kerja terdiri dari berbagai faktor yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya mencakup fasilitas fisik atau peralatan yang digunakan, tetapi juga melibatkan cara kerja yang diterapkan dan bagaimana interaksi antar individu maupun kelompok mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang optimal dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, baik dalam hal pencapaian tujuan individu maupun tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang meliputi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja menekankan pentingnya rasa aman bagi karyawan agar mereka dapat bekerja secara optimal. Ahyari menambahkan bahwa lingkungan kerja juga mencakup kondisi tempat kerja yang ada, yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Sementara itu, di sisi lain lingkungan kerja menekankan pentingnya pengaturan lingkungan kerja yang baik agar tidak mengganggu pekerjaan serta untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi biaya. Dikarenakan bahwa lingkungan kerja melibatkan alat perkakas, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Kemudian terdapat juga bahwa lingkungan kerja mencakup faktor-faktor tersebut, yang memengaruhi cara kerja baik individu maupun tim. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang kondusif adalah yang mencakup aspek fisik, psikologis,

dan sosial, yang mendukung karyawan untuk bekerja secara efisien dan produktif, baik dalam konteks pekerjaan individu maupun dalam kerjasama tim. Keberhasilan pengaturan lingkungan kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi.

2.1.3.1. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Secara garis besar terdapat 2 dimensi lingkungan kerja menurut Sadarmayanti dalam bukunya “Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus” yaitu (Khaeruman, 2021):

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan indikatornya yaitu :

1. Penerangan Atau Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan sangat penting untuk keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Berpengaruh pada berbagai tingkat suhu akan berbeda. Ini tidak mutlak berlaku untuk setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi setiap karyawan berbeda-beda tergantung pada lingkungan tempat mereka tinggal..

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Banyaknya air dalam udara disebut kelembaban, yang biasanya ditunjukkan dalam bentuk persentase. Temperatur udara berinteraksi atau mempengaruhi kelembaban ini.

4. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan, atau bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, adalah salah satu polusi yang cukup membuat para pakar bekerja untuk mengatasinya. Bunyi ini tidak diinginkan, terutama jika terjadi dalam jangka waktu yang lama, dapat mengganggu ketenangan kerja.

5. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran yang dihasilkan oleh alat mekanis disebut sebagai getaran mekanis. Sebagian dari getaran ini dapat sampai ke tubuh karyawan dan dapat menyebabkan efek yang tidak diinginkan.

6. Bau-bauan di Tempat Kerja

Jika ada bau-bauan di tempat kerja, itu dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi. Bau-bauan yang terus menerus juga dapat mengganggu kepekaan penciuman, yang mengganggu konsentrasi.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi terkait dengan tata warna yang baik karena dekorasi berkaitan dengan hasil ruang kerja serta cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan elemen lainnya untuk bekerja.

9. Keamanan di Tempat Kerja

Ini harus diperhatikan agar tempat kerja tetap aman. Satuan Petugas Keamanan dapat membantu menjaga keamanan tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

1. Hubungan Dengan Pimpinan.

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya, sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai untuk Kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Hubungan Sesama Rekan Kerja.

Hubungan yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Kerjasama Antar Karyawan.

Hubungan kerja sama dengan karyawan lainnya yang terjaga dengan baik maka pekerjaan akan lebih efektif dan efisien

2.1.4. Kinerja Pegawai

Menurut Soedarmayanti dalam buku "Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai", bahwa kinerja adalah *output* dari suatu proses dan memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator tentang bagaimana upaya dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi (Shaleh, 2018). Berdasarkan penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa Kinerja ini memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas, di mana kinerja yang baik menjadi indikator penting untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Dengan kata lain, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja akan secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas. Teori

ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar, penting bagi setiap individu atau tim untuk fokus pada peningkatan kinerja mereka, karena kinerja yang optimal akan menciptakan hasil yang lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan

Menurut Ainsworth, Smith, dan Millership dalam buku "Kinerja SDM: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian", kinerja adalah hasil akhir yang dihasilkan oleh individu atau karyawan baik dalam bentuk barang atau jasa (Suryani et al., 2020). Berdasarkan penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja bukan hanya terkait dengan proses atau usaha yang dilakukan oleh karyawan, tetapi lebih kepada hasil konkret yang dapat diukur dan dievaluasi. Dengan kata lain, kinerja dapat dilihat sebagai *output* yang menunjukkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam menghasilkan produk atau layanan yang dibutuhkan oleh organisasi. Oleh karena itu, evaluasi kinerja harus mencakup penilaian terhadap kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai, yang pada gilirannya menjadi indikator penting dalam mengukur kontribusi karyawan terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi.

Menurut Rivai dalam buku "Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia", bahwa kinerja sebagai kesediaan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan penuh tanggung jawab dan menyelesaikannya dengan hasil yang sesuai dengan harapan (Busro, 2018). Berdasarkan penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dengan penuh tanggung jawab. Kinerja bukan hanya tentang kemampuan yang dimiliki oleh individu, tetapi juga tentang

komitmen, dedikasi, dan rasa tanggung jawab yang dimiliki dalam menjalankan tugas. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik tidak hanya fokus pada penyelesaian pekerjaan, tetapi juga berupaya mencapai hasil yang memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi yang telah ditetapkan.

Menurut Lijan Poltak Sinambela dalam buku "Motivasi & Kinerja Pegawai Pendekatan Riset", bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai untuk melakukan suatu keahlian tertentu (Syarifuddin, 2018). Berdasarkan penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada upaya atau usaha yang dilakukan, tetapi juga pada sejauh mana pegawai dapat memanfaatkan keahlian atau pengetahuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan teknis dan keahlian yang relevan dengan pekerjaan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, kinerja yang baik akan tercapai apabila pegawai mampu mengaplikasikan keahlian mereka dengan tepat dan efisien dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Menurut Hasibuan dalam buku "Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus", kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Khaeruman, 2021). Berdasarkan penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak hanya diukur berdasarkan hasil akhir, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh individu. Kecakapan dan pengalaman menunjukkan bahwa kompetensi teknis dan pengetahuan seseorang sangat berperan dalam pencapaian kinerja, sementara

kesungguhan menggambarkan komitmen dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, kinerja yang baik tercapai apabila seseorang mampu menggabungkan keterampilan, pengalaman, serta sikap serius dan bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan harapan atau bahkan melebihi ekspektasi yang ditetapkan

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan *output* dari suatu proses dan berhubungan erat dengan produktivitas, di mana kinerja yang baik menjadi indikator upaya untuk mencapai produktivitas tinggi. Sehingga menekankan bahwa kinerja dapat dilihat sebagai hasil akhir yang berupa barang atau jasa yang dihasilkan oleh karyawan. Kemudian kinerja juga melibatkan kesediaan seseorang untuk bekerja dengan tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan. Sehingga itu lebih menekankan pada kemampuan individu dalam menerapkan keahlian tertentu untuk mencapai kinerja yang baik, sementara itu pentingnya kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Secara keseluruhan, kinerja bukan hanya tentang hasil yang dicapai, tetapi juga mencakup kualitas pelaksanaan, kompetensi yang dimiliki, serta komitmen dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4.1. Indikator dan Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam buku “Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus”(Khaeruman, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dengan indikatornya yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan Yang Diselesaikan

Mengukur seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan, yang menjadi salah satu indikator untuk menilai tingkat produktivitas dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2. Kecepatan Atau Waktu Yang Dibutuhkan

Merujuk pada lama waktu yang diperlukan oleh seorang individu atau karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas yang diberikan. Pengukuran ini mengukur efisiensi kerja, yaitu seberapa cepat seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang diharapkan, tanpa mengurangi ketepatan atau hasil kerja.

3. Jumlah Aktivitas Atau Tugas

Total jumlah kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu atau karyawan dalam periode waktu tertentu, tanpa memperhatikan tingkat kesulitan atau durasi masing-masing tugas.

4. Pencapaian Target Kuantitatif

Kemampuan seorang individu atau kelompok untuk memenuhi atau melampaui target yang telah ditentukan dalam bentuk angka atau jumlah yang terukur dan biasanya ditetapkan dalam bentuk angka, unit, atau indikator lain yang dapat diukur secara objektif, seperti jumlah produk yang dihasilkan, volume penjualan, atau jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.

Dengan indikator nya yaitu :

1. Pemenuhan Standar Prosedur

Kepatuhan terhadap pedoman, aturan, atau prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi saat menjalankan suatu aktivitas atau tugas. Ini menunjukkan sejauh mana seseorang atau karyawan mengikuti prosedur yang baku saat melakukan pekerjaannya, yang bertujuan untuk memastikan konsistensi, keamanan, kualitas, dan efisiensi dalam setiap tindakan yang dilakukan.

2. Kepuasan Karyawan Internal Atau Eksternal

Kepuasan karyawan internal dapat berkontribusi pada tercapainya kepuasan karyawan eksternal, karena karyawan yang puas dengan pekerjaan dan kondisi kerjanya lebih mungkin untuk memberikan layanan yang baik kepada pelanggan atau mitra eksternal.

3. Inovasi Dan Kreativitas Dalam Pekerjaan

Kemampuan individu atau tim untuk menghasilkan ide-ide baru, solusi yang berbeda, atau pendekatan yang lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugas di tempat kerja.

4. Konsistensi Hasil Pekerjaan

Kemampuan individu atau karyawan untuk menghasilkan hasil yang seragam, stabil, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Artinya, seorang karyawan yang memiliki konsistensi hasil pekerjaan dapat secara berulang-ulang memberikan output yang memenuhi atau bahkan

melebihi ekspektasi tanpa adanya fluktuasi besar dalam kualitas atau kuantitas hasil kerja

3. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk bekerja bersama dengan pegawai/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Dengan indikatornya yaitu :

1. Kemampuan Berkomunikasi Dan Berkoordinasi

kemampuan individu untuk menyampaikan informasi secara jelas dan efektif, serta bekerja sama dengan orang lain dalam suatu tim untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan berkomunikasi melibatkan penguasaan berbagai bentuk komunikasi, baik lisan maupun tertulis, serta kemampuan mendengarkan dengan aktif dan menyampaikan ide dengan cara yang mudah dipahami.

2. Tingkat Partisipasi Dalam Tim

Seberapa aktif dan terlibat seorang individu dalam kegiatan atau proses yang dilakukan oleh tim untuk mencapai tujuan bersama. Partisipasi ini mencakup kontribusi dalam berbagi ide, mengambil inisiatif, menyelesaikan tugas yang diberikan, serta berkolaborasi dengan anggota tim lainnya.

3. Penyelesaian Masalah Secara Bersama-Sama

Proses kolaboratif di mana anggota tim atau kelompok bekerja bersama untuk menganalisis, merumuskan solusi, dan mengatasi tantangan atau masalah yang dihadapi.

4. Penghargaan Terhadap Pendapat Dan Kontribusi Orang Lain

Kemampuan untuk menghormati, menghargai, dan mengakui ide, pendapat, serta kontribusi yang diberikan oleh individu lain dalam suatu kelompok atau tim. Ini mencakup sikap terbuka terhadap berbagai sudut pandang dan menghargai keberagaman pemikiran, serta memberikan pengakuan yang layak terhadap usaha dan ide yang diajukan oleh orang lain.

2.2. Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu digunakan dalam membuat perbandingan dan berfungsi sebagai inspirasi untuk penelitian selanjutnya, keduanya dianggap sebagai penelitian yang relevan. Selain itu, penelitian terdahulu mendukung penelitian yang dapat memposisikan dan menunjukkan kebaruan penelitian..

Tabel 2. 1
Penelitian Yang Relevan

no	Judul Penelitian dan Peneliti	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul(Sutrischastini, 2015)	Persamaan variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai serta menggunakan SPSS untuk alat bantu	Perbedaannya jumlah responden sebanyak 116 karyawan dan objek penelitian di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul	Hasil penelitaian menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung kidul, maka Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung kidul harus selalu meningkatkan kesadaran akan manajemen (pemimpinan) dalam upaya melakukan

				pembinaan pegawai secara terus menerus sehingga prestasi kerja pegawai merasa dihargai.
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pt Bekaert Indonesia Karawang(Suparman et al., 2023)	Persamaan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan dan menggunakan metode wawancara untuk memperoleh informasinya serta menggunakan SPSS untuk alat bantunya	Perbedaannya hanya ada dua variabel, jumlah responden sebanyak 60 karyawan dan objek penelitian di Perusahaan Pt Bekaert Indonesia Karawang	Hasil penelitian yang diperoleh ini menjelaskan bahwa motivasi yang ada di seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan dalam melakukan pekerjaan.
3.	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara Xiv Di Kota Makassar. (Mulyana, 2018)	Persamaan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, metode pengumpulan datanya menggunakan kuisioner serta menggunakan SPSS sebagai alat bantunya.	perbedaan variabel X ₂ yaitu kepuasan kerja, metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi, jumlah responden sebanyak 65 karyawan dan objek penelitian di Kantor PT. Perkebunan Nusantara Xiv Di Kota Makassar	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten	Persamaan variabel Lingkungan kerja dan kinerja	perbedaan metode penelitiannya menggunakan <i>mix method</i>	Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

	Bulukumba(Ahmad et al., 2022)	karyawan dan menggunakan metode penelitian kuantitatif, observasi dan kuisioner untuk memperoleh datanya serta menggunakan SPSS sebagai alat bantu.	penggabungan kualitatif dan kuantitatif, jumlah responden sebanyak 55 orang dan objek penelitian Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten BULUKUMBA	Bulukumba dalam kondisi baik, hanya saja masih ada beberapa yang perlu dibenahi seperti halnya ukuran ruang kerja yang sempit sehingga dapat mengganggu kenyamanan para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan tidak sesuai dengan standar ruang kerja pada umumnya, serta masih diperlukan penambahan beberapa fasilitas penyejuk ruangan (AC).
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjung Pinang(Armansyah, 2024)	Persamaan variabel lingkungan kerja, metode pengumpulan datanya menggunakan kuisioner serta menggunakan SPSS sebagai alat bantu.	Perbedaan nya menggunakan dua variabel yaitu lingkungan kerja dan kinerja, jumlah responden sebanyak 100 karyawan, dan objek penelitian di PT HPA Tanjung Pinang	lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi, dukungan manajemen, dan pengembangan keterampilan karyawan untuk mencapai kinerja PT HPA Tanjungpinang yang optimal.
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di perusahaan Sumber	Persamaan variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan,	perbedaan menggunakan dua variabel yaitu lingkungan	hasil penelitian Sikap dan perilaku pegawai yang saling menghargai dan interaksi yang

	Rejeki Kediri.(Ismoyo, 2023)	metode pengumpulan datanya menggunakan kuisioner serta menggunakan SPSS sebagai alat bantu nya kerja,	kerja dan kinerja karyawan , jumlah responden sebanyak 10 karyawan dan objek penelitian Di perusahaan Sumber Rejeki Kediri	baik antara sesama karywan atau bisa juga dengan yang berpengaruh pada hasil kerja pegawai yang akan lebih ditingkatkan agar dapat memotivasi kinerja pegawai lainnya menjadi lebih baik dan hasil pekerjaan menjadi maksimal
7.	Analisis Faktor Pengaruh Kinerja Karyawan di PT. Bapa Tama Rahayu	Persamaan kinerja karyawan, metode pengumpulan datanya menggunakan kuisioner dan wawancara serta menggunakan SPSS sebagai alat bantu nya	perbedaan terdapat dua variabel, jumlah responden sebanyak 127 karyawan objek penelitian di PT. Bapa Tama Rahayu	terdapat beberapa kelemahan dan keterbatasan yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan sampel acak yang diberikan kepada karyawan karena jumlah populasi yang terbatas sehingga tidak bisa memilah atau memberikan prasyarat khusus bagi responden.
8.	Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. (Islamiyah, Andi Nur, Alyas, 2021)	Persamaan variabel kinerja karyawan, metode pengumpulan datanya menggunakan kuisioner dan wawancara serta menggunakan SPSS sebagai alat bantu nya.	Perbedaan jumlah responden sebanyak 30 karyawan, objek penelitian Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.	Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang terdiri dari indikator Kualitas (X_1), Kuantitas (X_2), Ketepatan Waktu (X_3), Efektivitas (X_4) dan Komitmen Kerja (X_5), secara simultan berpengaruh

				terhadap Kualitas Pelayanan
9.	Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Nasabah Pada PT. Pegadaian Cabang Tente Kabupaten Bima(Hidayat, Rahmat, 2021)	Persamaan variabel kinerja karyawan dan menggunakan metode wawancara untuk memperoleh informasinya serta menggunakan SPSS untuk alat bantu.	Perbedaannya variabel X ₂ kualitas pelayanan, jumlah responden sebanyak 53 karyawan dan objek penelitian di PT. Pegadaian Cabang Tente Kabupaten Bima.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kinerja Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan Nasabah pada PT. Pegadaian Cabang Tente Kabupaten Bima dan pengaruhnya adalah signifikan
10.	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support(Asyifa et al., 2023)	Persamaan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dan menggunakan metode wawancara untuk memperoleh informasinya serta menggunakan SPSS untuk alat bantu.	Perbedaannya jumlah responden sebanyak 178 karyawan dan objek penelitian di PT Angkasa Pura Support	Hasil penelitian ini Pertama, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. Kedua, secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. Ketiga, secara simultan, baik motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support.

(Sumber : dikelola oleh penulis, 2024)

Pada tabel II.1 di atas yang menunjukkan bahwa hasil penelitian yang relevan yaitu hasil dari penelitian terdahulu sebagai rujukan penelitian. Penelitian tersebut berisikan persamaan serta perbedaan dengan penelitian yang dilaksanakan saat ini. Pada penelitian terdahulu, persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu menguji adanya pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y), serta metode yang sama yaitu menggunakan metode pengolahan data kuantitatif. Sedangkan, perbedaan dalam penelitian ini terletak dibagian objek penelitian yaitu di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor, dan populasi sebanyak 130 pegawai dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

2.3. Kerangka Berpikir

Dalam konteks penelitian ini kerangka berpikir sangat diperlukan dikarenakan kerangka berpikir dalam penelitian ini membantu menjelaskan bagaimana peneliti memahami masalah, merumuskan hipotesis dan menentukan pendekatan yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Lijan poltak Sinambela dalam buku “Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja” bahwa motivasi kerja berpengaruh sebagai faktor pendorong yang mengarahkan, mengaktifkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu, baik itu tujuan individu maupun tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, sehingga mencapai hasil yang lebih optimal dan juga, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Sinambela & Sinambela, 2019). Ini juga sejalan dengan penelitian

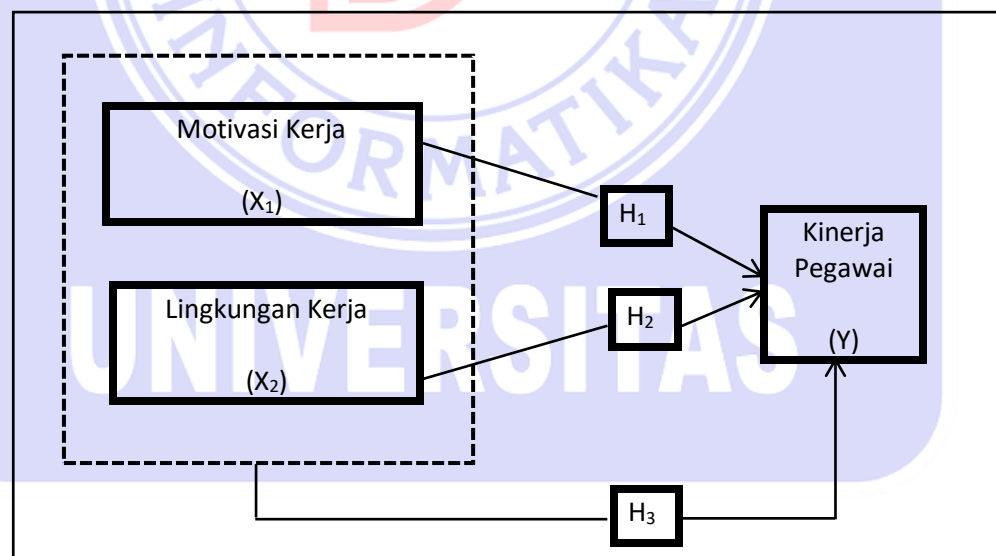
sebelumnya yang dilakukan oleh Ary Sutrischastini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja(Sutrischastini, 2015). Penelitian lain yang dilakukan oleh Suparman, Jajang, D.Wahyudin, menunjukkan bahwa motivasi yang ada di seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan(Suparman et al., 2023). Sehingga dari penelitian terdahulu peneliti melakukan penelitian pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Stanford dalam buku “Kinerja SDM: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian” lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja pegawai, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja, mengurangi efisiensi, dan bahkan menyebabkan masalah kesehatan fisik maupun mental bagi pegawai(Suryani et al., 2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menurut penelitian terdahulu yang dijalankan oleh Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari menyatakan bahwa hasil penelitian terdapat ruang kerja yang sempit sehingga dapat mengganggu kenyamanan para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan tidak sesuai dengan standar ruang kerja pada umumnya(Ahmad et al., 2022). Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Armansyah menunjukkan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal(Armansyah, 2024). Sehingga dari penelitian terdahulu peneliti melakukan penelitian pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam buku “Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus”, motivasi kerja dan lingkungan kerja saling terkait dan dapat saling mempengaruhi dalam menentukan seberapa baik kinerja seorang pegawai. Kombinasi antara motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kondisi ideal untuk meningkatkan kinerja pegawai (Khaeruman, 2021). Seperti yang telah dibuktikan oleh penelitian sebelumnya oleh Asyifa, Haana, Elmira Siska, Natal Indra menyatakan bahwa secara simultan, baik motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support (Asyifa et al., 2023). Sehingga dari penelitian terdahulu peneliti melakukan penelitian pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar II.1 dapat dilihat, H₁ menunjukkan Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y), H₂ menunjukkan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap

Kinerja Karyawan (Y), dan H_3 menunjukkan Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

2.4. Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan seementara yang digunakan dalam penelitian. Untuk itu kebenaran hipoetesis harus di uji. Dalam hipoetesis terkandung keterkaitan antar variabel, oleh karena itu penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.

H_2 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor..

H_3 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.

Berdasarkan uraian hipotesis penelitian yang dikembangkan oleh penulis maka dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H_1)

H_0 = Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

H_a = Diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

2. Hipotesis Kedua (H_2)

H_0 = Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

H_a = Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.

3. Hipotesis Ketiga (H_3)

H_0 = Diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.

H_a = Diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

UNIVERSITAS

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

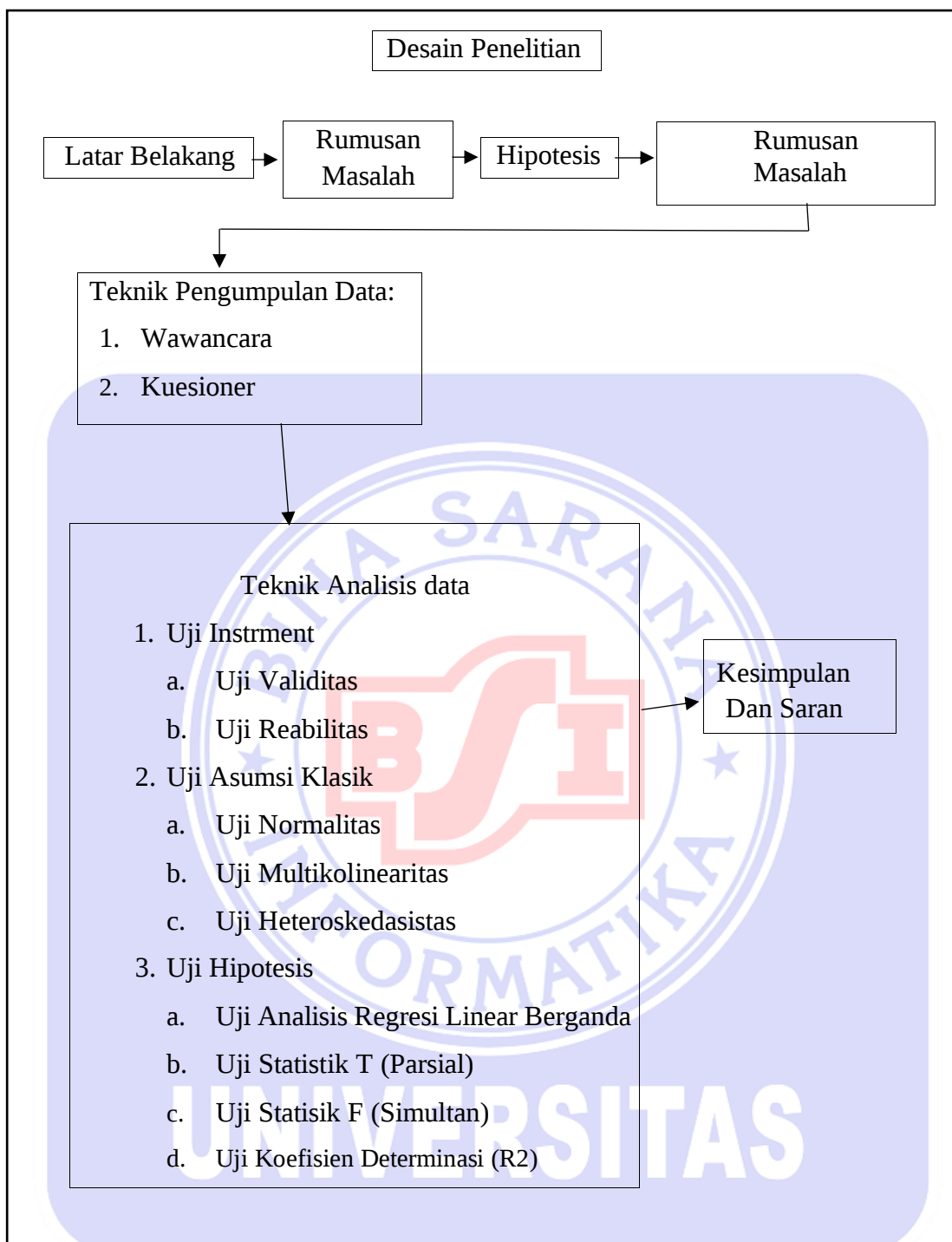
Metode Penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah social berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistic untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar(Hildawati et al., 2024). Berdasarkan teori ini dapat disimpulkan bahwa metode kuantitatif adalah digunakan ketika data dari sekumpulan kuantitas memiliki nilai numerik dan dibuat dengan benar sehingga dapat digunakan secara umum. Sumber penelitian ini menggunakan data primer dengan memperoleh data secara langsung yaitu dengan wawancara dengan Kepala Urusan Kepegawian, Keuangan dan PNBK Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor yaitu Bapak Irwanto dan memberikan kuesioner kepada pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Teknik simpel random sampling yang akan digunakan dalam riset ini menggunakan tehnik purposive sampling. Dalam desain penelitian ini langkah yang peneliti gunakan dalam perolehan data berdasarkan struktur yaitu :

Struktur 1 : Variable independen adalah motivasi kerja dan variable dependen adalah kinerja pegawai.

Struktur 2 : Variable independen adalah lingkungan kerja dan variable dependen adalah kinerja pegawai.

Struktur 3 : Variable independen adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan variable dependen adalah kinerja pegawai.

Peneliti menggambarkan desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

Berdasarkan gambar 3.1 pada desain penelitian, penelitian berdasarkan latar belakang yang diperlukan proses penelitian untuk meneliti sebuah masalah, maka digunakan rumusan masalah pada penelitian ini. Sehingga dengan rumusan permasalahan tersebut peneliti mengajukan hipotesis motivasi kerja dan lingkungan kerja memepengaruhi kinerja pegawai. Untuk memastikan keaslian dan keabsahan data

peneliti menggunakan kuesioner untuk mendapatkan informasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner (angket). Selanjutnya penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan melakukan Uji-T, Uji-F, dan uji Koefisien determinasi, serta uji berdasarkan Analisis Regresi Linear Berganda.

Hubungan antara variable independen dan dependen juga diteliti dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian antar variabel ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan alasan dari peristiwa yang diteliti dengan menganalisis dan menelaah data yang telah didapatkan. Pada bagian akhir peneliti akan menuliskan penutup dan saran terhadap penelitian yang telah peneliti lakukan.

3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Populasi adalah sebagai organisme, orang, masyarakat, benda, atau laporan yang memiliki ciri khas perlu didefinisikan dengan spesifik (Kusumawati, 2023). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa penentuan populasi yang jelas dan spesifik sangat penting untuk memastikan bahwa proses pengambilan sampel atau generalisasi hasil penelitian dilakukan secara akurat, sehingga memberikan validitas dan reliabilitas terhadap kesimpulan yang dihasilkan. Adapun dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi untuk diteliti adalah pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor dengan jumlah responden 130 orang

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel (Suhardi, 2023). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel berfungsi sebagai perwakilan populasi untuk menghemat waktu, biaya, dan tenaga, tanpa mengurangi validitas hasil penelitian. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor dengan menggunakan metode sampel *random sampling* dan metode yang digunakan dalam menghitung sampel menggunakan metode rumus slovin.

Rumus Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel (n), ukuran populasi (N), dan margin of error atau taraf signifikansi atau tingkat kesalahan error (e), rumus ini adalah rumus teknik pengambilan sampel acak untuk memperkirakan ukuran pengambilan sampel, jika sampel diambil dari populasi, rumus harus digunakan untuk memperhitungkan tingkat kepercayaan dan standard error yang digunakan saat mengambil sampel statistik, terkadang banyak yang diketahui tentang suatu populasi, terkadang sedikit, dan terkadang tidak ada sama sekali (Rifkhan, 2023). dengan tingkat kepercayaan 90% dan tingkat kesalahan 10% adapun rumus slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan yang diambil dari nilai presisi, biasanya 10% atau 0,1

Maka pada penelitian ini peneliti menentukan sample penelitian dengan cara menghitung rumus diatas dengan memasukan dan menjumlahkan antara jumlah sample (n), jumlah populasi (N) dan Tingkat kesalahan yang diambil dari nilai presisi (e). Berikut perhitungan dari rumus diatas, yaitu :

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,1)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,01)}$$

$$n = \frac{130}{1 + 1,3} = \frac{130}{2,3} = 57$$

Jadi, diketahui bahwa sampel pada penelitian ini sebanyak 57 pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor, dengan tingkat kesalahan 10%.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor”. Menurut Kountur dalam buku Maryam “Pengantar Metode Penelitian” menjelaskan bahwa ada lima jenis variable dalam penelelitian (Gainau, 2016). Dalam penelitian ini penulis hanya memakai dua variabel yaitu :

1. Variabel Independent (Variabel Bebas)
2. Variabel Dependent (Variabel Terikat)

3.3.1. Variabel Independent (Variabel Bebas)

Variabel independent pada dasarnya variabel ini akan membawa perubahan yang akan membawa hasil data kedalam proses penelitian yang nantinya akan ada keterkaitan diantara variabel dependen. Variable independen disebut juga dengan variabel perlakuan, kausa, risiko, stimulus, pengaruh dan treatment. Dapat dikatakan variabel bebas karena dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini

variabel bebas yang diamati adalah Motivasi kerja yaitu (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) yang sering dilambangkan dengan huruf X dalam penelitian.

3.3.2. Dependent Variable (Variable Terikat)

Variabel dependent adalah variabel yang tidak bebas, variabel ini terkait dan juga mempengaruhi semua variabel lainnya. Seperti hal variabel independent, yang memiliki perubahan yang kuat yang disebabkan variabel independent. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai yang dilambangkan dengan huruf (Y). Dibawah ini merupakan tabel definisi oprasional variabel pada penelitian ini yaitu :

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Tabel

N o	Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
1.	Motivasi Kerja (X_1)	Menurut Robbin dalam buku "Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja", menjelaskan motivasi kerja adalah keinginan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Sinambela & Sinambela, 2019).	Motivasi internal	Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas ($X_{1.1.}$)	1. Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. ($X_{1.1.1.1}$)
					2. Melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain. ($X_{1.1.1.2}$)
					3. Saya selalu menggunakan peralatan kantor sebaik-baiknya. ($X_{1.1.1.3}$)
				Melaksanakan Tugas Dan Target Yang Jelas ($X_{1.2}$)	4. Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada. ($X_{1.1.2.4}$)

					5. Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu. (X_{1.1.2.5})
					6. Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan. (X_{1.1.2.6})
				Memiliki Tujuan Yang Jelas Dan Menantang (X _{1.3})	7. Saya berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup serta kebutuhan pekerjaan secara seimbang. (X_{1.1.3.7})
					8. Saya selalu memberi dan menerima kontribusi sesama pegawai dalam mencapai tujuan (X_{1.1.3.8})
					9. Saya selalu berusaha berprestasi disetiap pekerjaan yang diberikan. (X_{1.1.3.9})
				Ada Umpan Balik Dari Hasil Pekerjaannya (X _{1.4})	10. Saya bekerja keras dengan harapan untuk memperoleh insentif dari pimpinan. (X_{1.1.4.10})
					11. Saya terbuka menghadapi kritik dan saran sebagai bahan masukan untuk

					kemajuan pribadi. (X _{1.1.4.11})
					12. Saya merasa tenang karena setelah pensiun nanti saya mendapatkan tunjangan yang cukup dari pemerintah. (X _{1.1.4.12})
				Memiliki Rasa Senang Dalam Bekerja (X _{1.5})	13. Saya memiliki rasa senang dalam melakukan pekerjaan pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. (X _{1.1.5.13})
					14. Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap saya karena saya menyukai bekerja pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. (X _{1.1.5.14})
					15. Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. (X _{1.1.5.15})
				Selalu Berusaha	16. Saya selalu berusaha keras agar pencapaian

				Mengungguli Orang Lain. (X _{1.6})	kerja saya melebihi teman kerja saya. (X _{1.1.6.16})
					17. Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi. (X _{1.1.6.17})
					18. Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mencapai target kesuksesan Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. (X _{1.1.6.18})
				Diutamakan Prestasi Dari Apa Yang Dikerjakan. (X _{1.7})	19. Saya suka bekerja pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan. (X _{1.1.7.19})
					20. Saya ingin bekerja dengan harapan memperoleh penghargaan atas apa yang dikerjakan. (X _{1.1.7.20})
					21. Saya bekerja dengan ingin memperoleh insentif. (X _{1.1.7.21})

			Motivasi Eksternal	Selalu Berusaha Memenuhi Kebutuhan Hidup Dan Kebutuhan Kerjanya (X _{1.8})	22. Pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah saya bekerja Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. (X _{1.2.8.22})
					23. Kebutuhan dasar seperti makan secara wajar sudah terpenuhi ketika bekerja pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. (X _{1.2.8.23})
					24. Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan. (X _{1.2.8.24})
				Senang Memperoleh Pujian Dari Apa Yang Dikerjakannya (X _{1.9})	25. Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja dipuji oleh atasan. (X _{1.2.9.25})
					26. Saya merasa senang apa yang dikerjakan sehingga menuai pujian dari teman dan atasan. (X _{1.2.9.26})
					27. Dengan adanya apresiasi dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi. (X _{1.2.9.27})

				Bekerja Dengan Ingin Memperoleh Insentif (X _{1.10})	28. Saya memperoleh insentif-insentif di tempat saya bekerja sesuai dengan peraturan. (X _{1.2.10.28})
					29. Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha atau kerja keras yang telah saya lakukan (X _{1.2.10.29})
					30. Saya merasa mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target pribadi saya. (X _{1.2.10.30})
				Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari atasan (X _{1.11})	31. Saya merasa senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan. (X _{1.2.11.31})
					32. Saya bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. (X _{1.2.11.32})
					33. Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada pegawai. (X _{1.2.11.33})

2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	Menurut Mardiana dalam buku "Manajemen SDM, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Lingkungan Kerja Fisik", lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari dengan rasa aman untuk dapat bekerja optimal (Sudaryo et al., 2018)	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan Atau Cahaya di Tempat Kerja. (X _{2.1})	34. Cahaya ruang kerja di tempat saya bekerja sudah sangat baik. (X _{2.1.1.34})
					35. Penerangan yang ada (listrik dan sinar matahari) tidak berlebihan sehingga tidak mengganggu pekerjaan. (X _{2.1.1.35})
					36. Lampu di ruangan kerja saya berfungsi dengan baik. (X _{2.1.1.36})
				Temperatur di Tempat Kerja. (X _{2.2})	37. Saya dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu udara di tempat saya bekerja. (X _{2.1.2.37})
					38. Sirkulasi udara di tempat saya bekerja mengalir dengan baik. (X _{2.1.2.38})
					39. Udara di tempat kerja saya bersih. (X _{2.1.2.39})
				Kelembaban di Tempat Kerja. (X _{2.3})	40. Suhu udara di tempat kerja saya sudah disesuaikan dengan baik. (X _{2.1.3.40})
					41. Saya merasa kelembaban udara di tempat kerja sangat baik sehingga membuat

					nyaman saat bekerja. (X _{2.1.3.41})
					42. Kondisi di tempat kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja. (X _{2.1.3.42})
				Kebisingan di Tempat Kerja (X _{2.4})	43. Saya tidak terganggu oleh suara yang ada di ruang kerja. (X _{2.1.4.43})
					44. Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja. (X _{2.1.4.44})
					45. Suasana area di tempat kerja tetap terjaga meskipun ada suara bising. (X _{2.1.4.45})
				Getaran Mekanis di Tempat Kerja. (X _{2.5})	46. Tempat saya bekerja jauh dari getaran mekanisme sehingga relatif nyaman dan membantu dalam fokus pada pekerjaan. (X _{2.1.5.46})
					47. Saya merasa terganggu jika ada getaran mekanis di tempat kerja. (X _{2.1.5.47})
					48. Getaran yang tidak saya inginkan dapat mengganggu

					konsentrasi saya. (X _{2.1.5.48})
				Bau-bauan di Tempat Kerja. (X _{2.6})	49. Tempat kerja saya udara nya sangat seger sehingga membuat nyaman. (X _{2.1.6.49})
					50. Kebersihan lingkungan ditempat saya bekerja sudah dikelola dengan baik. (X _{2.1.6.50})
					51. Kondisi ruangan kerja saya sangat segar (X _{2.1.6.51})
				Tata Warna di Tempat Kerja. (X _{2.7})	52. Warna-warna yang berada di ruangan kerja memberikan energi positif. (X _{2.1.7.52})
					53. Warna dinding yang terang di lingkungan kerja membuat saya semangat dalam bekerja. (X _{2.1.7.53})
					54. Saya merasa nyaman dengan tata warna di ruang kerja saya. (X _{2.1.7.54})
				Dekorasi di Tempat Kerja (X _{2.8})	55. Dekorasi di ruang kerja tempat saya bekerja sudah sangat baik. (X _{2.1.8.55})

					56. Tata letak ruang kerja ditempat kerja saya sudah tertata dengan baik. (X _{2.1.8.56})
					57. Dekorasi ruangan kerja saya saat ini membuat saya semangat dalam bekerja. (X _{2.1.8.57})
				Keamanan di Tempat Kerja. (X _{2.9})	58. Dengan adanya CCTV saya merasa aman dan nyaman saat bekerja di tempat kerja. (X _{2.1.9.58})
					59. Setiap ruangan yang ada di tempat kerja selalu terkunci jika ruangan tidak digunakan. (X _{2.1.9.59})
					60. Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman. (X _{2.1.9.60})
			Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan Dengan Pimpinan. (X _{2.10})	61. Atasan selalu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan. (X _{2.2.10.61})
					62. Komunikasi antara pegawai dan pimpinan ditempat kerja saya terjalin dengan baik.

					(X ₂ .2.10.62)
					63. Suasana kerja yang harmonis senantiasa diciptakan pimpinan ditempat kerja saya agar terbentuk suasana kerja yang selaras. (X ₂ .2.10.63)
				Hubungan Sesama Rekan Kerja. (X ₂ .11)	64. Saya dekat dengan sebagian besar rekan kerja saya. (X ₂ .2.11.64)
					65. Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan (X ₂ .2.11.65)
					66. Di lingkungan kerja saya, hubungan antar karyawan sangat harmonis. (X ₂ .2.11.66)
				Kerjasama Antar Karyawan (X ₂ .12)	67. Rekan kerja selalu memberikan masukan mengenai masalah pekerjaan. (X ₂ .2.12.67)
					68. Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan tugas yang

					diberikan. (X _{2.2.12.68})
					69. Setiap pegawai memiliki andil masing-masing dalam mencapai sebuah keberhasilan. (X _{2.2.12.69})
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Ainsworth, Smith, dan Millership dalam buku "Kinerja SDM: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian", kinerja adalah hasil akhir yang dihasilkan oleh individu atau karyawan baik dalam bentuk barang atau jasa. (Suryani et al., 2020)	Kuantitas	Jumlah Pekerjaan Yang Diselesaikan (Y.1)	70. Jumlah hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. (Y.1.1.70)
					71. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik. (Y.1.1.71)
					72. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. (Y.1.1.72)
				Kecepatan Atau Waktu Yang Dibutuhkan (Y.2)	73. Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. (Y.1.2.73)
					74. Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan

					kuantitas perusahaan. (Y.1.2.74)
					75. Mengerjakan tugas secara cepat dan tepat sasaran. (Y.1.2.75)
				Jumlah Aktivitas Atau Tugas (Y.3)	76. Mampu melaksanakan tugas diatas beban kerja disaat kondisi mendesak. (Y.1.3.76)
					77. Bersedia melakukan tugas tambahan yang dibebankan. (Y.1.3.77)
					78. Instansi saya menetapkan pekerjaan yang bersifat transparan dan dapat di pertanggungjawabkan. (Y.1.3.78)
				Pencapaian Target Kuantitatif (Y.4)	79. Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target dalam kurun waktu tertentu dengan baik (Y.1.4.79)
					80. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan bahkan melebihi target.

					(Y.1.4.80)
					81. saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum waktunya (Y.1.4.81)
			Kualitas	Pemenuhan Standar Prosedur (Y.5)	82. Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan. (Y.2.5.82)
					83. Saya bersedia melakukan pekerjaan dengan taat tanpa diperintah atasan. (Y.2.5.83)
				Kepuasan Karyawan Internal Atau Eksternal (Y.6)	84. Adanya pemberian bonus dan tunjangan di perusahaan saya maka saya akan memberikan loyalitas saya walaupun bekerja dengan tekanan yang tinggi. (Y.2.6.84)
					85. Saya diberikan promosi jika saya melaksanakan tugas dengan baik walaupun berat. (Y.2.6.85)
					86. Perusahaan tempat saya

					bekerja menginspirasi saya untuk selalu bekerja keras dalam memajukan pelayanan. (Y.2.6.86)
				Inovasi Dan Kreativitas Dalam Pekerjaan (Y.7)	87. Atasan saya memberikan kepercayaan kepada saya untuk dapat berkreatifitas dalam menghasilkan ide. (Y.2.7.87)
					88. Saya memiliki kesempatan dari atasan saya untuk berinovasi dalam mengembangkan kemampuan saya. (Y.2.7.88)
				Konsistensi Hasil Pekerjaan yang dibutuhkan (Y.8)	89. Mengerjakan tugas secara cepat dan tepat sasaran. (Y.2.8.89)
					90. Ketepatan dan kecepatan mengerti petunjuk kerja dan melaksanakan. (Y.2.8.90)
			Kerjasama	Kemampuan Berkomunikasi Dan Berkoordinasi (Y.9)	91. Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pimpinan (Y.3.9.91)

					92. Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai. (Y.3.9.92)
					93. Adanya saling koordinasi dan kerjasama dengan atasan dan pegawai (Y.3.9.93)
				Tingkat Partisipasi Dalam Tim (Y.10)	94. Saya memberikan pendapat yang positif apabila diperlukan oleh atasan dan rekan kerja (Y.3.10.94)
					95. Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan (Y.3.10.95)
				Penyelesaian Masalah Secara Bersama-Sama (Y.11)	96. Perusahaan menjalankan prinsip ringan sama dijinjing, berat sama dipikul. (Y.3.11.96)
					97. Hasil bukanlah hasil kerja secara individu tetapi hasil kekompakan Bersama dan saling menolong. (Y.3.11.97)

				Penghargaan Terhadap Pendapat Dan Kontribusi Orang Lain (Y1.12)	98. mampu mengadaptasi ide – ide sesama pegawai kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi. (Y.3.12.98)
					99. Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas. (Y.3.12.99)
					100. Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim (Y.3.12.100)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini teknik pengumpulan data yang akan peneliti gunakan dalam penelitian, yaitu :

3.4.1. Wawancara

Wawancara adalah diskusi dalam bentuk tanya jawab antar dua orang dengan tujuan untuk bertukar pikiran guna mengumpulkan pengetahuan tentang masalah yang sedang diselidiki atau bahkan masih mencari masala yang dapat digunakan sebagai penelitian (Aini, 2022). Teori ini memperjelas bahwa wawancara digunakan oleh peneliti untuk mengetahui permasalahan yang terjadi secara lebih rinci dan mendalam kepada narasumber untuk mengetahui hal – hal yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian yang telah dibuat. Wawancara dilakukan kepada Bapak Irwanto selaku Kepala Urusan Kepegawian, Keuangan dan PNBK Kejaksaan Negeri Kabupaten

Bogor untuk mengamati adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.

3.4.2. Kuesioner

kuesioner adalah kumpulan pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh sekelompok responden penelitian, kuesioner ada dua jenis yaitu terstruktur seperti skala nilai dan kuesioner yang tidak terstruktur seperti pertanyaan terbuka (Magdalena, 2021). Teori Aiken Lewis ini menjelaskan kuesioner merupakan serangkaian daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti dan disebarkan ke responden. Peneliti akan menyerahkan kuesioner kepada 130 orang pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor dengan menggunakan skala likert. Menurut Asep Hermawan dalam bukunya skala likert adalah model skala yang banyak digunakan peneliti dalam mengukur sikap, pendapat, persepsi atau fenomena sosial lainnya, skala likert yang sering digunakan adalah skala likert dengan lima kategori yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral 4 = setuju = Sangat setuju (Hermawan, 2015). Berikut ini adalah tanggapan yang digunakan pada skala likert dari setiap instrumen :

Tabel 3. 2
Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif (Hermawan, 2015)

3.5.Teknik Analisis Data

Perangkat lunak SPSS versi 26 akan digunakan untuk mengolah data serta menganalisis temuan kuesioner di dalam penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.5.1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas guna mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner yang ada pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dan uji reabilitas guna mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner yang pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel

3.5.1.1.Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam buku “Evaluasi Proses Dan Hasil Pembelajaran Biologi Pendekatan Teoritis Dan Aplikatif” Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur (Alberida et al., 2024). Teori ini menjelaskan uji validitas adalah pengujian terhadap terhadap alat ukur apakah sesuai dan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur oleh alat tersebut. Uji Validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid ataukah tidak. Uji Validitas dilakukan pada responden sebanyak 130 pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Pernyataan dari indikator dapat dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ bernilai positif, sehingga pernyataan dari indikator tersebut dapat dibuktikan benar.

3.5.1.2.Uji Reliabilitas

Menurut Santoso dalam buku “Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen” reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Triono & Dalimunthe, 2024). Teori tersebut mencerminkan tingkat kepercayaan bahwa

responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap berbagai pertanyaan yang dirancang untuk mengukur dimensi-dimensi dari variabel tersebut. Uji reabilitas menggunakan hasil statistik Cronbach Alpha (Ca) suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reabilitas yang memadai jika :

- Apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ berarti pernyataan reliabel
- Apabila nilai alpa $< 0,60$ berarti pernyataan tidak reliabel.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda berbasis ordinary least Square(OLS)(Waty et al., 2023). Dalam teori ini uji asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten.

3.5.2.1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono dalam buku nya Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak(Yanti et al., 2024). Uji Normalitas bisa menggunakan Uji Kolomogorv Smirnov. Menurut (Supriadi, 2023) Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu uji untuk memeriksa kenormalan suatu perubahan acak. Uji ini termasuk dalam kategori *Goodnes Of Fit Test*, yakni suatu uji untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti distribusi teoritis tertentu. Uji ini digunakan untuk menguji perbedaan satu sampel. Jenis data pada uji ini adalah skala ordinal. Konsep dasar yang digunakan dalam uji ini adalah membandingkan distribusi normal data dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk z-score dan telah diasumsikan normal, asumsi – asumsi nya yaitu :

- a. Jika $p \leq 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b. Jika $p \geq 0,05$ maka distribusi data normal

3.5.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah hubungan linear yang pasti antara perubah-perubah bebasnya. Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya masalah yang dapat mempergunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*) (Purwoto, 2020). Terjadinya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dideteksi dengan menganalisis besarnya $VIF < 10$ dan nilai toleransinya mendekati nilai 1, suatu model regresi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas VIF Untuk mengevaluasi kemungkinan multikolinearitas, dapat menggunakan nilai VIF dan tolerance dan analisis menggunakan SPSS, dengan parameter sebagai berikut :

- Nilai $VIF \geq 10$, maka terjadi multikolinearitas
- Nilai $VIF \leq 10$, maka bebas multikolinearitas

3.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual (Kusumawati, 2023). Residu sendiri adalah perbedaan antara nilai yang diamati dari variabel Y dengan nilai yang diprediksi oleh model , dan nilai absolutnya adalah nilai positif dan residu. Deteksi adanya Heteroskedastisitas ialah seperti :

- Apabila nilai $\text{Sig (2-tailed)} \leq \alpha = 0,05$ artinya terkena heteroskedastisitas
- Apabila nilai $\text{Sig (2-tailed)} \geq \alpha = 0,05$ artinya bebas heteroskedastisitas.

3.5.3. Uji Hipotesis

Menurut Hafnidar dalam bukunya “Dasar-Dasar Statistik Dan Probabilitas Dalam Ilmu Sains” uji hipotesis adalah salah satu konsep utama dalam statistik inferensial yang digunakan untuk mengambil keputusan berdasarkan sampel data. Uji hipotesis juga merupakan alat penting dalam statistik inferensial yang digunakan untuk membuat keputusan berdasarkan bukti statistik (Rani & Arlianti, 2024). Jadi dapat disimpulkan hipotesis merupakan sebagai alat untuk mengambil keputusan berdasarkan data sampel, sehingga menghasilkan analisis yang lebih objektif dan terukur.

3.5.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Syamsiah dalam bukunya “Dasar-Dasar Statistik Sosial Teori Dan Praktik Serta Petunjuk Praktis Pengolahan Data Sosial Dengan SPSS” regresi linear berganda digunakan ketika terdapat lebih dari suatu variabel independent dan satu variabel dependen dan untuk kita mempelajari pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen (Badrudin et al., 2024). Dapat disimpulkan regresi linear berganda digunakan apabila variabel bebas (independent) terdiri dari dua atau lebih. Rumus analisis linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

b_1, b_2 = Koefisien regresi

A = Konstanta

x_1, x_2 = variabel independen

e = Error, variable.

Sumber : Dasar-Dasar Statistik Sosial Teori Dan Praktik Serta Petunjuk Praktis Pengolahan Data Sosial Dengan SPSS (Badrudin et al., 2024)

3.5.3.2. Uji T Parsial

Uji parsial atau disebut juga uji -t merupakan salah satu uji utama yang biasa digunakan dalam analisis regresi linier. Pengujian ini bertujuan untuk melihat tingkat signifikan efek atau pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas atau variabel terikat. Uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada derajat yang signifikan ($\alpha=0,05$), apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$ maka model regresi bisa digunakan untuk memperkirakan pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat (Nursiyono & Nadeak, 2016). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

1. $t \text{ hitung} \geq t_{\text{tabel}}$ nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara parsial atau ada pengaruh antara kedua variabel yang sedang diuji.
2. $t \text{ hitung} \leq t_{\text{tabel}}$ nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak berarti tidak terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara parsial atau tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang sedang diuji.

3.5.3.3. Uji F Simultan

Menurut Gujarti dan Porter dalam bukunya menyatakan uji f digunakan untuk menguji hipotesis gabungan (*Joint Hypothesis*) bahwa semua koefisien regresi secara simultan bernilai nol. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*Degree Of Freedom*) $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, dalam menyimpulkan hasil dari uji f yaitu dengan cara menggunakan interval keyakinan dan menggunakan taraf signifikan probabilitas (Panjawa & Sugiharti, 2021). Pengujian ini bergantung pada kriteria berikut :

1. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 , ditolak artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
2. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel independen secara bersama – sama memberikan pengaruh penting terhadap variabel terikat.

3.5.3.4. Koefisien Determinasi (r^2)

Menurut Firdaus dalam bukunya “Metodologi Penelitian Kuantitatif” Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan r^2 pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi r^2 digunakan untuk mengetahui signifikan variabel dan menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan dari variabel dependen (Y) dengan variabel independent (X) atau sejauh mana variabel independent mempengaruhi variabel dependen (Firdaus, 2021). Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya atau dengan kata lain r^2 semakin mendekati 100% berarti semua variabel yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen tetapi sebaliknya apabila angka koefisien determinasi r^2 semakin mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model pendata terhadap variabel dependen (Y).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Hasil pengumpulan data diperoleh dari kuisioner yang dibagikan kepada 57 pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pencapaian Pendidikan dan jabatan fungsional. Adapun rincian klasifikasi berdasarkan data diri responden diuraikan sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun data responden berdasarkan divisi kerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin		
Kategori	Responden	Persentase
Laki-Laki	32	55,9%
Perempuan	25	44,1%
Jumlah	57	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas maka dapat diketahui bahwa yang menjadi subjek atau responden penelitian ini terdiri dari 55,9% responden laki-laki dengan aktualisasi jumlah responden laki-laki sebesar 32 responden dari 57 responden dan 44,1% responden perempuan dengan aktualisasi jumlah responden perempuan sebesar 25 responden dari 57 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden Laki-Laki.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden		
Kategori	Responden	Persentase (%)
15-20 Tahun	2	3,4%
21-30 Tahun	22	37,3%
31-40 Tahun	20	35,6%
41-50 Tahun	12	22%
51-60 Tahun	1	1,7%
Jumlah	57	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas maka dapat diketahui bahwa yang menjadi subjek atau responden penelitian ini terdiri dari 3,4% responden rentang usia 15-20 Tahun dengan aktualisasi jumlah responden 2 responden dari 57 responden, 37,3% responden rentang usia 21-30 Tahun dengan aktualisasi jumlah responden 22 responden dari 57 responden, 35,6% dengan aktualisasi jumlah responden 20 dari 57 responden, 22% dengan aktualisasi jumlah responden 12 responden dari 57 responden, dan 1,7% dengan aktualisasi jumlah responden 1 responden dari 57 responde. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang usia 21-30 Tahun.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3

Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Responden		
Kategori	Responden	Persentase (%)
SD	2	3,4%

SMP	0	0
SMA	22	39%
D3	5	8,5%
S1	26	45,8%
S2	2	3,4%
S3	0	0
Jumlah	57	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.3, responden dalam penelitian ini terdiri dari 3,4% dengan pendidikan terakhir SD (2 responden dari 57), 39% dengan pendidikan terakhir SMA (22 responden dari 57), 8,5% dengan pendidikan terakhir D3 (5 responden dari 57), 45,8% dengan pendidikan terakhir S1 (26 responden dari 57), dan 3,4% dengan pendidikan terakhir S2 (2 responden dari 57). Penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

4. Responden Berdasarkan Jabatan JungSIONal

Tabel 4. 4

Data Responden Berdasarkan Jabatan JungSIONal

Jabatan JungSIONal		
Kategori	Responden	Persentase (%)
Kajari	1	1,7%
Kasubbag	5	8%
Jaksa	12	22%
Non Jaksa	24	42,3%
Tata Usaha	2	3%
Jaksa Fungsional	14	23%
Jumlah	57	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.4, diatas maka dapat diketahui bahwa yang menjadi subjek atau responden penelitian ini terdiri dari 1,7% Responden Kajari dengan aktualisasi

jumlah responden 1 responden dari 57 responden, 8% Responden Kasubbag dengan aktualisasi jumlah responden 5 responden dari 57 responden, 22% responden Jaksa dengan aktualisasi jumlah responden 12 responden dari 57 responden, 42,3% responden Non Jaksa dengan aktualisasi jumlah responden 24 responden dari 57 responden, 3% responden Tata Usaha dengan aktualisasi jumlah responden 2 responden dari 57 responden, 23% responden Jaksa fungsional dengan aktualisasi jumlah responden 14 responden dari 57 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden Non Jaksa.

4.1.2. Deskripsi Data Penelitian

Setelah melakukan penelitian dan pengumpulan data melalui observasi dan sebar kuesioner, diperoleh data berbentuk analisa dengan sampel data responden pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor dengan populasi sebanyak 130 orang. Dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan rumus sample random sampling dan rumus Solvin hasil yang didapatkan sebanyak 57 responden. Peneliti mengumpulkan data melalui wawancara dan pendistribusian kuisisioner yang dilakukan secara online melalui Google Forms kepada 57 responden yang merupakan Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Kuesioner terdiri dari 33 item yang berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja (X_1), 36 item yang berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja (X_2), dan 31 item tentang variabel Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan SPSS 26 untuk mengevaluasi validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan hipotesis data.

Karakterisasi statistik Hal ini dilakukan untuk memberikan pengukuran statistik deskriptif yang diperlukan untuk visualisasi data, antara lain mean (rata-rata), skor maksimum (Maks), skor minimum (Min), dan standar deviasi jawaban responden

berdasarkan variabel Motivasi Kerja. (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Akibatnya, data dapat dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	57	35.00	165.00	120.2281	25.42848
Lingkungan Kerja	57	56.00	180.00	140.9474	24.35630
Kinerja Pegawai	57	38.00	155.00	116.9298	24.02741
Valid N (Listwise)	57				

Sumber :Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas bahwa menunjukan statistic deskriptif dari masing-masing variabel. Maka dapat kita gambarkan data deskriptif statistic yang di dapat oleh peneliti sebagai berikut:

1. Pada tabel 4.4 dapat dikatakan Motivasi Kerja (X_1) bahwa dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minium 35.00 sedangkan nilai maksimum 165.00 dan nilai rata-rata sebesar 120.2281 dengan standar deviasi data motivasi kerja 25.42848.
2. Data Lingkungan Kerja (X_2) dapat dilihat pada Tabel 4.4, yang menunjukkan bahwa berkisar dari minimum 56.00 hingga tertinggi 180.00, dengan rata-rata 140.9474 dan standar deviasi 24.35630.
3. Data yang dikumpulkan untuk Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.4 yang menunjukkan kisaran nilai minimum 38.00 hingga maksimum 155.00, dengan rata-rata 116.9298 dan standar deviasi 24.02741.

4.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan prosedur yang digunakan pada penelitian guna menilai kualitas, validasi, serta reabilitas instrumen pengukuran pada pengumpulan data. Instrumen yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur data yang

dikumpulkan. Uji kualitas data dilakukan untuk menunjukkan instrument pengukuran yang digunakan dapat menciptakan keterangan yang akurat, konsisten, dan dapat diandalkan. Tujuan dari uji instrument adalah untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi standar yang diperlukan dalam menilai faktor atau objek yang dikembangkan. Ada dua tahap untuk mengukur kualitas data yaitu: uji validasi dan uji reabilitas.

4.2.1. Uji Validitas

Dimungkinkan untuk mendapatkan hasil perhitungan dengan memeriksa koefisien korelasi antara skor konstruk dari berbagai indikator. Uji validitas menentukan apakah survei tersebut sah. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat mengukur sesuatu dengan andal dan memberikan hasil yang akurat. Pada level signifikan secara statistik ini ($=0,01$), perangkat dianggap valid jika dapat mengukur variabel target. Tingkat ketepatan antara data yang benar-benar ditemukan dalam artikel dan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menetapkan validitas item dikenal sebagai validitas.

Temuan uji validitas pada variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut. Kesimpulan ini didasarkan pada data yang dikumpulkan dari 57 pegawai menggunakan SPSS 26. Hasil uji validitas ini dapat Anda lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 6

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel	Pertanyaan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	X _{1.1}	.655	0.2609	Valid
	X _{1.2}	.690	0.2609	Valid
	X _{1.3}	.636	0.2609	Valid
	X _{1.4}	.688	0.2609	Valid
	X _{1.5}	.726	0.2609	Valid

X _{1.6}	.487	0.2609	Valid
X _{1.7}	.725	0.2609	Valid
X _{1.8}	.696	0.2609	Valid
X _{1.9}	.689	0.2609	Valid
X _{1.10}	.511	0.2609	Valid
X _{1.11}	.510	0.2609	Valid
X _{1.12}	.533	0.2609	Valid
X _{1.13}	.749	0.2609	Valid
X _{1.14}	.742	0.2609	Valid
X _{1.15}	.782	0.2609	Valid
X _{1.16}	.762	0.2609	Valid
X _{1.17}	.760	0.2609	Valid
X _{1.18}	.702	0.2609	Valid
X _{1.19}	.733	0.2609	Valid
X _{1.20}	.609	0.2609	Valid
X _{1.21}	.615	0.2609	Valid
X _{1.22}	.667	0.2609	Valid
X _{1.23}	.723	0.2609	Valid
X _{1.24}	.603	0.2609	Valid
X _{1.25}	.574	0.2609	Valid
X _{1.26}	.708	0.2609	Valid
X _{1.27}	.658	0.2609	Valid
X _{1.28}	.612	0.2609	Valid
X _{1.29}	.764	0.2609	Valid
X _{1.30}	.607	0.2609	Valid
X _{1.31}	.488	0.2609	Valid
X _{1.32}	.719	0.2609	Valid
X _{1.33}	.815	0.2609	Valid

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas dapat dilihat bahwa pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (X_1) semua pertanyaan menunjukkan hasil valid. Hal ini terlihat R_{Hitung} disetiap pertanyaan lebih besar dari R_{Tabel} dikarenakan uji validitas ini menggunakan rumus $df = n - 2$ yaitu $57 - 2 = 55$. Sehingga didapati nilai R_{Tabel} 0.2609, maka dari itu seluruh pertanyaan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	Pertanyaan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	X _{2.1}	.762	0.2609	Valid
	X _{2.2}	.702	0.2609	Valid
	X _{2.3}	.725	0.2609	Valid
	X _{2.4}	.729	0.2609	Valid
	X _{2.5}	.671	0.2609	Valid
	X _{2.6}	.630	0.2609	Valid
	X _{2.7}	.756	0.2609	Valid
	X _{2.8}	.690	0.2609	Valid
	X _{2.9}	.741	0.2609	Valid
	X _{2.10}	.720	0.2609	Valid
	X _{2.11}	.358	0.2609	Valid
	X _{2.12}	.627	0.2609	Valid
	X _{2.13}	.763	0.2609	Valid
	X _{2.14}	.358	0.2609	Valid
	X _{2.15}	.334	0.2609	Valid
	X _{2.16}	.676	0.2609	Valid
	X _{2.17}	.778	0.2609	Valid
	X _{2.18}	.672	0.2609	Valid
	X _{2.19}	.842	0.2609	Valid
	X _{2.20}	.741	0.2609	Valid
	X _{2.21}	.702	0.2609	Valid
	X _{2.22}	.764	0.2609	Valid
	X _{2.23}	.676	0.2609	Valid
	X _{2.24}	.757	0.2609	Valid
	X _{2.25}	.691	0.2609	Valid
	X _{2.26}	.748	0.2609	Valid
	X _{2.27}	.578	0.2609	Valid
	X _{2.28}	.562	0.2609	Valid
	X _{2.29}	.746	0.2609	Valid
	X _{2.30}	.728	0.2609	Valid

	X _{2.31}	.695	0.2609	Valid
	X _{2.32}	.764	0.2609	Valid
	X _{2.33}	.767	0.2609	Valid
	X _{2.34}	.700	0.2609	Valid
	X _{2.35}	.717	0.2609	Valid
	X _{2.36}	.659	0.2609	Valid

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa, sebagai aturan umum, nilai signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa ada kemungkinan 5% bahwa kedua kumpulan data tersebut identik. Kemudian hasil uji validitas dapat dilihat yakni variabel Lingkungan Kerja (X₂) yang terdiri dari 36 pertanyaan. Memiliki hitung RTabel = 0.2609. Dengan ini maka variabel Lingkungan Kerja (X₂) disemua 36 item pertanyaan dinyatakan valid. Dengan demikian Keputusan peneliti yang pada akhirnya memutuskan untuk memakai 36 butir pertanyaan.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Pertanyaan	RHitung	RTabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	.706	0.2609	Valid
	Y.2	.614	0.2609	Valid
	Y.3	.636	0.2609	Valid
	Y.4	.592	0.2609	Valid
	Y.5	.710	0.2609	Valid
	Y.6	.756	0.2609	Valid
	Y.7	.728	0.2609	Valid
	Y.8	.684	0.2609	Valid
	Y.9	.776	0.2609	Valid
	Y.10	.725	0.2609	Valid
	Y.11	.693	0.2609	Valid
	Y.12	.645	0.2609	Valid
	Y.13	.700	0.2609	Valid

Y.14	.672	0.2609	Valid
Y.15	.689	0.2609	Valid
Y.16	.613	0.2609	Valid
Y.17	.699	0.2609	Valid
Y.18	.575	0.2609	Valid
Y.19	.647	0.2609	Valid
Y.20	.783	0.2609	Valid
Y.21	.710	0.2609	Valid
Y.22	.668	0.2609	Valid
Y.23	.649	0.2609	Valid
Y.24	.758	0.2609	Valid
Y.25	.662	0.2609	Valid
Y.26	.783	0.2609	Valid
Y.27	.731	0.2609	Valid
Y.28	.786	0.2609	Valid
Y.29	.819	0.2609	Valid
Y.30	.664	0.2609	Valid
Y.31	.680	0.2609	Valid

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil uji validitas dapat dilihat pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian ada 31 pernyataan mempunyai perhitungan nilai $> R_{Tabel} = 0.2609$ yang artinya bahwa hasil uji validitas terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Sehingga dari 31 pernyataan tersebut, peneliti akan memakai semua pernyataan.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sarana untuk mengevaluasi sejauh mana kuesioner secara akurat mengukur indikator variabel yang diteliti. Reliabilitas juga berkaitan dengan uji konsistensi dan prediktabilitas yang dipakai sebagai alat ukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa konsisten atau stabil respons terhadap

pernyataan dalam kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Setelah uji validitas, alpha Cronbach adalah cara populer untuk mengukur ketergantungan. Keandalan kuesioner dianggap tinggi jika nilai alfa Cronbach, yang dihitung menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS, lebih tinggi dari 0,60. Skor alfa yang lebih rendah (di bawah 0,60) menunjukkan bahwa kuesioner tersebut tidak dapat diandalkan. Oleh karena itu, tabel di bawah ini dapat digunakan untuk menilai hasil dari setiap variabel kuesioner :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0.959	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.964	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.963	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.9 dapat diamati untuk setiap variabel penyelidikan. Nilai Alfa Cronbach adalah 0,959 untuk variabel motivasi kerja (X_1), 0,964 untuk lingkungan kerja variabel (X_2), dan 0,963 untuk variable kinerja pegawai yang dinyatakan dapat diandalkan. Penelitian ini dianggap praktis sebagai instrumen pengukuran dan tunduk pada analisis tambahan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diartikan data mengenai tanggapan responden yang diajukan dalam kuesioner. Satu hal yang dapat kita pelajari dari jawaban ini adalah bagaimana perasaan orang tentang faktor-faktor penelitian. Data akan ditampilkan dalam tabel dalam format berikut:

Tabel 4. 10

Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Variabel	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Motivasi Kerja (X ₁)	1. Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	37	10	9	0	1
	2. Melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain	11	26	13	5	2
	3. Saya selalu menggunakan peralatan kantor sebaik-baiknya	34	11	7	3	2
	4. Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu	16	17	15	9	0
	5. Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	19	22	13	2	1
	6. Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan	16	13	23	1	4
	7. Saya berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup serta kebutuhan pekerjaan secara seimbang	19	20	14	3	1
	8. Saya selalu memberi dan menerima kontribusi sesama pegawai dalam mencapai tujuan	15	12	17	8	5
	9. Saya selalu berusaha berprestasi disetiap pekerjaan yang diberikan.	15	20	16	6	0
	10. Saya bekerja keras dengan harapan untuk memperoleh insentif dari pimpinan	15	13	15	10	4
	11. Saya terbuka menghadapi kritik dan saran sebagai bahan masukan untuk kemajuan pribadi.	23	15	14	4	1

12. Saya merasa tenang karena setelah pensiun nanti saya mendapatkan tunjangan yang cukup dari pemerintah.	21	17	11	6	2
13. Saya memiliki rasa senang dalam melakukan pekerjaan pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor	11	16	20	9	1
14. Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap saya karena saya menyukai bekerja pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.	7	14	7	17	12
15. Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor	14	19	18	4	2
16. Saya selalu berusaha keras agar pencapaian kerja saya melebihi teman kerja saya.	10	9	21	13	4
17. Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi	16	17	18	5	1
18. Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mencapai target kesuksesan Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor	10	3	8	14	22
19. Saya suka bekerja pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan	13	18	11	7	3
20. Saya ingin bekerja dengan harapan memperoleh penghargaan atas apa yang dikerjakan.	21	12	14	9	1

Variable	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Motivasi Kerja (X ₁)	21. Saya bekerja dengan ingin memperoleh insentif.	10	12	28	5	2
	22. Pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah saya bekerja Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.	8	10	5	11	23
	23. Kebutuhan dasar seperti makan secara wajar sudah terpenuhi ketika bekerja pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.	11	4	9	19	14
	24. Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan.	20	4	9	19	14
	25. Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja dipuji oleh atasan	19	10	18	9	1
	26. Saya merasa senang apa yang dikerjakan sehingga menuai pujian dari teman dan atasan.	11	9	23	9	5
	27. Dengan adanya apresiasi dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi	13	21	15	6	2
	28. Saya memperoleh insentif-insentif di tempat saya bekerja sesuai dengan peraturan	22	15	15	3	2
	29. Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha atau kerja keras yang telah saya lakukan	8	19	12	14	4
	30. Saya merasa mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target pribadi saya.	13	18	21	3	2
	31. Saya merasa senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	15	25	13	3	1

	32. Saya bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	4	6	9	19	19
	33. Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada pegawai.	12	10	26	9	0

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. 11

Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Variable	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja (X ₂)	1. Cahaya ruang kerja di tempat saya bekerja sudah sangat baik	19	23	12	2	1
	2. Penerangan yang ada (listrik dan sinar matahari) tidak berlebihan sehingga tidak mengganggu pekerjaan	23	14	14	5	1
	3. Lampu di ruangan kerja saya berfungsi dengan baik.	21	20	11	3	2
	4. Saya dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu udara di tempat saya bekerja.	19	17	17	2	2
	5. Sirkulasi udara di tempat saya bekerja mengalir dengan baik	17	23	13	1	3

Variable	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja (X ₂)	6. Udara di tempat kerja saya bersih	18	16	21	1	1
	7. Suhu udara di tempat kerja saya sudah disesuaikan dengan baik	18	18	18	2	1
	8. Saya merasa kelembaban udara di tempat kerja sangat baik sehingga membuat nyaman saat bekerja	21	21	13	0	2
	9. Kondisi di tempat kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	24	21	8	3	1
	10. Saya tidak terganggu oleh suara yang ada di ruang kerja	11	9	12	18	7
	11. Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja	22	13	8	10	4
	12. Suasana area di tempat kerja tetap terjaga meskipun ada suara bising	6	11	6	29	5
	13. Tempat saya bekerja jauh dari getaran mekanisme sehingga relatif nyaman dan membantu dalam fokus pada pekerjaan	13	17	24	3	0
	14. Saya merasa terganggu jika ada getaran mekanis di tempat kerja	25	12	11	7	2
	15. Getaran yang tidak saya inginkan dapat mengganggu konsentrasi saya	23	16	11	6	1

Variabel	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja (X ₂)	16. Tempat kerja saya udara nya sangat seger sehingga membuat nyaman	12	19	18	6	2
	17. Kebersihan lingkungan ditempat saya bekerja sudah dikelola dengan baik	10	26	12	7	2
	18. Kondisi ruangan kerja saya sangat segar	17	18	19	2	1
	19. Warna-warna yang berada di ruangan kerja memberikan energi positif	6	18	29	4	0
	20. Warna dinding yang terang di lingkungan kerja membuat saya semangat dalam bekerja	15	19	15	6	2
	21. Saya merasa nyaman dengan tata warna di ruang kerja saya	15	22	17	3	0
	22. Dekorasi di ruang kerja tempat saya bekerja sudah sangat baik	11	19	22	3	2
	23. Tata letak ruang kerja ditempat kerja saya sudah tertata dengan baik	14	20	20	2	1
	24. Dekorasi ruangan kerja saya saat ini membuat saya semangat dalam bekerja.	14	19	18	6	0
	25. Dengan adanya CCTV saya merasa aman dan nyaman saat bekerja di tempat kerja.	22	19	10	4	2

Variable	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja (X ₂)	26. Setiap ruangan yang ada di tempat kerja selalu terkunci jika ruangan tidak digunakan	10	25	18	3	1
	27. Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	21	21	9	5	1
	28. Atasan selalu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan	5	16	17	15	4
	29. Komunikasi antara pegawai dan pimpinan ditempat kerja saya terjalin dengan baik	8	16	22	9	1
	30. Suasana kerja yang harmonis senantiasa diciptakan pimpinan ditempat kerja saya agar terbentuk suasana kerja yang selaras	5	16	17	15	4
	31. Saya dekat dengan sebagian besar rekan kerja saya	8	16	22	9	1
	32. Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	15	22	17	3	0
	33. Di lingkungan kerja saya, hubungan antar karyawan sangat harmonis.	11	19	22	3	2

Variable	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja (X ₂)	34. Rekan kerja selalu memberikan masukan mengenai masalah pekerjaan	10	26	12	7	2
	35. Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan tugas yang diberikan	17	18	19	2	1
	36. Setiap pegawai memiliki andil masing-masing dalam mencapai sebuah keberhasilan	6	18	29	4	0

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. 12

Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variable	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kinerja Pegawai (Y)	1. Jumlah hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	8	16	22	9	1
	2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	15	22	17	3	0
	3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan	11	19	22	3	2

Variabel	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kinerja Pegawai (Y)	4. Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	10	26	12	7	2
	5. Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	17	18	19	2	1
	6. Mengerjakan tugas secara cepat dan tepat sasaran	6	18	29	4	0
	7. Mampu melaksanakan tugas diatas beban kerja disaat kondisi mendesak	15	19	15	6	2
	8. Bersedia melakukan tugas tambahan yang dibebankan	15	22	17	3	0
	9. Instansi saya menetapkan pekerjaan yang bersifat transparan dan dapat dipertanggungjawabkan	11	19	22	3	2
	10. Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target dalam kurun waktu tertentu dengan baik	14	20	20	2	1
	11. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan bahkan melebihi target	14	19	18	6	0
	12. saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum waktunya	15	22	17	3	0

Variable	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kinerja Pegawai (Y)	13. Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan	17	18	19	2	1
	14. Saya bersedia melakukan pekerjaan dengan taat tanpa diperintah atasan	6	18	29	4	0
	15. Adanya pemberian bonus dan tunjangan di perusahaan saya maka saya akan memberikan loyalitas saya walaupun bekerja dengan tekanan yang tinggi.	15	19	15	6	2
	16. Saya diberikan promosi jika saya melaksanakan tugas dengan baik walaupun berat.	15	22	17	3	0
	17. Perusahaan tempat saya bekerja menginspirasi saya untuk selalu bekerja keras dalam memajukan pelayanan	11	19	22	3	2
	18. Atasan saya memberikan kepercayaan kepada saya untuk dapat berkreatifitas dalam menghasilkan ide	14	20	20	2	1
	19. Saya memiliki kesempatan dari atasan saya untuk berinovasi dalam mengembangkan kemampuan saya	14	19	18	6	0
	20. Mengerjakan tugas secara cepat dan tepat sasaran	17	18	19	2	1
	21. Ketepatan dan kecepatan mengerti petunjuk kerja dan melaksanakannya	6	18	29	4	0

Variable	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kinerja Pegawai (Y)	22. Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin atau atasan	17	18	19	2	1
	23. Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai.	6	18	29	4	0
	24. Adanya saling koordinasi dan kerjasama dengan atasan dan pegawai	15	19	15	6	2
	25. Saya memberikan pendapat yang positif apabila diperlukan oleh atasan dan rekan kerja	15	22	17	3	0
	26. Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya atau atasan	11	19	22	3	2
	27. Perusahaan menjalankan prinsip ringan sama dijinjing, berat sama dipikul	14	20	20	2	1
	28. Hasil bukanlah hasil kerja secara individu tetapi hasil kekompakan Bersama dan saling menolong	14	19	18	6	0
	29. mampu mengadaptasi ide – ide sesama pegawai kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi.	17	18	19	2	1
	30. Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas	6	18	29	4	0

Variable	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kinerja Pegawai (Y)	31. Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim	14	20	20	2	1

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

4.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah jenis analisis yang dilakukan untuk memenuhi persyaratan yang dibutuhkan untuk menganalisis regresi linier berganda untuk mendapatkan temuan yang dapat diandalkan. Peneliti menggunakan tes untuk heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan kenormalan sebagai asumsi konvensional dalam karya ini

4.3.1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalisasi adalah untuk memastikan apakah data dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) memiliki distribusi normal. Dapat dikatakan bahwa data mengikuti distribusi normal jika nilai-p lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, distribusi data yang tidak normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data dalam suatu populasi terdistribusi secara normal. Keputusan tentang uji normalisasi didasarkan pada hal-hal berikut :

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

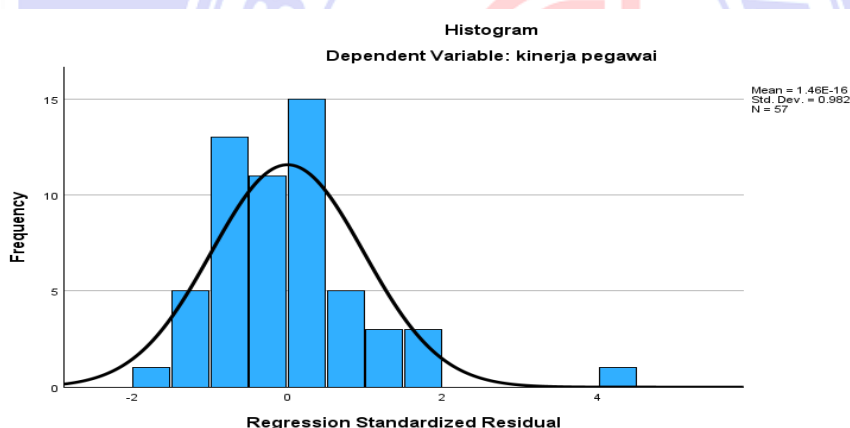
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarize Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.33579114
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125

	Negative	-,093
Tes Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.027

Sumber: Hasil Analisa Peneliti Menggunakan SPSS (2024)

Menurut Tabel 4.13 yang menunjukkan hasil uji normalitas data, nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian tersebut adalah 0,22, artinya nilai pengujian lebih tinggi dari nilai signifikan $> 0,05$. Dengan asumsi bahwa pengujian normal ini mengembalikan data yang terdistribusi normal, kita dapat mengatakan bahwa data tersebut normal. Signifikansi temuan penelitian akan ditingkatkan dengan menggunakan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi.

Gambar 4. 1 Grafik Histogram



Sumber: Hasil Analisa Peneliti Menggunakan SPSS (2024)

Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan gambar grafik histogram 4.1 diatas, Grafik ini menunjukkan bahwa data didistribusikan menurut bentuk lonceng terbalik yang bersinggungan dengan sebuah garis. Jika data pada gambar p-p grafik normal plot 4.2 terdistribusi secara merata sepanjang diagonal dan searah, atau jika grafik histogram menampilkan pola yang sesuai dengan distribusi normal, maka data tersebut dianggap mengikuti distribusi normal.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi bebas (independent). Adanya Multikolinearitas dapat dilihat pada VIF (Variance). Faktor inflasi atau nilai toleransi, adanya Multikolinearitas dapat dideteksi Ketika skor VIF < 10,00 atau sebaliknya, jika melihat nilai toleransi bisa dibilang > 0,10. Tidak ada multikolinearitas atau hubungan antara variabel independent dapat ditoleransi, jadi tidak mempengaruhi hasil regresi.

Tabel 4. 14

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Tolerance	Statistic VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig		
(constant)	3.941	9.183		.429	.670		
Motivasi Kerja	.481	.135	.509	3.562	<.001	.202	4.958
Lingkungan Kerja	.391	.141	.397	2.774	.008	.202	4.958
A. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai							

Sumber: Hasil Analisa Peneliti Menggunakan SPSS (2024)

Tabel 4.14 menampilkan hasil analisis multikolinearitas, yang menunjukkan bahwa semua variabel (X) memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10. Misalnya, X₁ (Motivasi Kerja) dan X₂ (Lingkungan Kerja) keduanya memiliki nilai toleransi 0,202.

Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 4.958, yang lebih kecil dari ambang batas 10,00. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas dalam penelitian ini

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan langkah dalam menguji asumsi klasik yang bertujuan untuk menilai variasi dari residual antara berbagai observasi berbeda. Homoskedastisitas terjadi ketika tidak ada perubahan variasi residual di antara pengamatan. Tetapi heteroskedastisitas terjadi ketika variasinya tidak konstan.

Untuk menilai apakah sebuah model regresi mengalami heteroskedastisitas, salah satu metode untuk melakukan heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Pada uji heteroskedastisitas melibatkan regresi ulang variabel independent (X_1 dan X_2) Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap sisa nilai langsung. Uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser mengasumsikan tidak ada masalah jika nilai signifikansi antara variabel independen dan residual absolut lebih dari 0,05. Hasil uji disajikan dalam tabel terpisah untuk analisis lebih lanjut

Tabel 4. 15

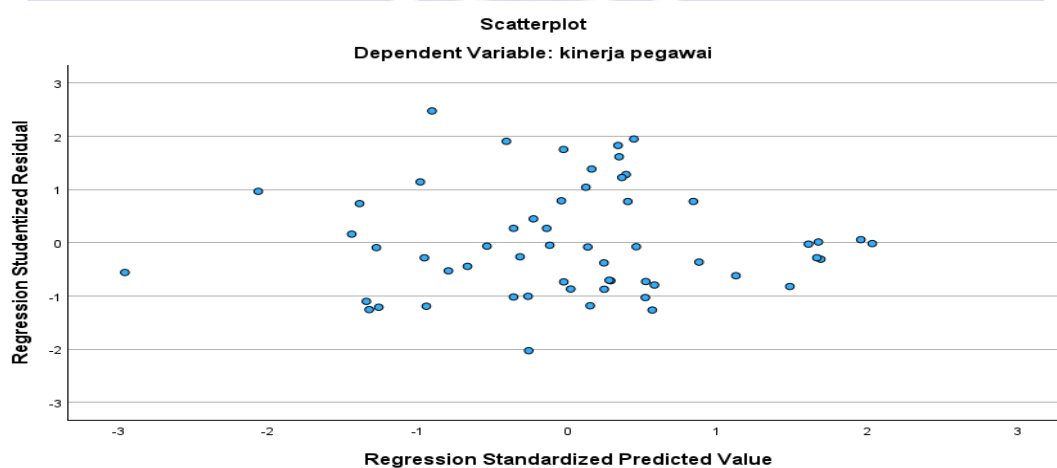
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Tolerance	Statistic VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig		
(Constant)	17.080	6.294		2.714	.009		
Motivasi Kerja	-.054	.093	-.173	-.585	.561	.202	4.958
Lingkungan Kerja	-.018	.097	-.056	-.190	.850	.202	4.958
A. Dependent Variabel : ABS_RES							

Sumber: Hasil Analisa Peneliti Menggunakan SPSS (2024)

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,561, yang lebih besar dari batas 0,05 dan menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Demikian pula, X_2 , variabel Lingkungan Kerja, tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas dengan tingkat signifikansi 0,850. Data tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas karena kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Gambar 4. 3 Scatterplot



Sumber : Hasil analisa peneliti menggunakan SPSS

Temuan grafik scatterplot pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik tersebut terdistribusi baik di atas maupun di bawah rata-rata. Titik-titik kecil, sementara itu, mengatur dirinya sendiri dengan cara tertentu. Di sini, kita dapat melihat bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengevaluasi bagaimana variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel yang bergantung. Studi ini menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS, dengan persamaan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Analisis Uji Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Tolerance	Statistic VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig		
(constant)	3.941	9.183		.429	.670		
Motivasi Kerja	.481	.135	.509	3.562	<.001	.202	4.958
Lingkungan Kerja	.391	.141	.397	2.774	.008	.202	4.958
A. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai							

A. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisa Peneliti Menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.16 dapat diketahui persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 3.941 + 0,481X_1 + 0,391X_2 + e$$

Dari hasil olah data yang diperoleh, maka dapat diinterpretasikan dari koefisien regresi disetiap variabel sebagai berikut:

1. Konstanta 3.941 menunjukkan nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3.941
2. Variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien 0,481, artinya setiap kenaikan satu unit Motivasi Kerja meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 48,1%.
3. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien 0,391, yang berarti setiap kenaikan satu unit Lingkungan Kerja meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 39,1%.

4.4. Pengujian Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel bebas (X_1 dan X_2) mempengaruhi variabel terikat (Y). Pengujian Hipotesis dari data kuantitatif statistik ini proses penentuan akhir untuk mengestimasi

nilai populasi berdasarkan data sampel merupakan tahapan krusial dalam menguji keandalan hipotesis yang diusulkan.

4.4.1. Uji Parsial (Uji T)

Dengan membandingkan variabel dependen dengan temuan uji-t, kita dapat melihat apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. peneliti menggunakan SPSS 24 untuk melakukan uji T dengan tingkat signifikansi 0,05; jika nilai thitung lebih tinggi dari nilai tabel atau nilai signifikannya lebih besar dari 0,05, hipotesisnya diterima. Jika hipotesis nol benar, maka variabel bebas di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor berpengaruh parsial atau individual terhadap Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dalam kaitannya dengan Kinerja Pegawai (Y). Berikut ini adalah rumus yang dapat ditemukan pada tabel distribusi T untuk mendapatkan nilai:

$$T_{Tabel} = t_{\frac{a}{2}; n-k}$$

$$T_{Tabel} = t_{\frac{(0,05)}{2}; (57-3)}$$

$$T_{Tabel} = t(0,025)_{54} = 2.004$$

Keterangan:

a = Tingkat Kepercayaan

K = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Tabel 4. 17

Hasil Uji Statistik Parsial T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Tolerance	Statistic VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig		
(constant)	3.941	9.183		.429	.670		
Motivasi Kerja	.481	.135	.509	3.562	<.001	.202	4.958

Lingkungan Kerja	.391	.141	.397	2.774	.008	.202	4.958
A. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai							

Sumber: Hasil Analisa Peneliti Menggunakan SPSS (2024)

H₁ = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel 4.17, nilai signifikansi (Sig) untuk pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,001, yang lebih rendah dari 0,05. Selain itu, nilai T_{Hitung} sebesar 3.562 melebihi nilai kritis T_{Tabel} 2.004. Dengan demikian, hipotesis H_a diterima dan H₀ ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X₁) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ary Sutrischastini (2015) yang mengamati dampak pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

H₂ = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.

Menurut Tabel 4.17, nilai signifikan (Sig) untuk dampak lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,008, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Selain itu, nilai T_{hitung} sebesar 2.774 diatas nilai T_{tabel} yang ditetapkan sebesar 2.004. Akibatnya, hipotesis statistik dapat diartikan bahwa (H_a) diterima dan menolak (H₀). maka terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Armansyah pada tahun (2024) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja

memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Armansyah, 2024). Menurut hasil penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sudah tepat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam menentukan kinerja pegawai. Hasil untuk variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) masing-masing ditetapkan sebesar 3.562 dan 2.774, dari data yang ditunjukkan pada Tabel 4.16. Untuk menentukan nilai T_{Tabel} , referensi digunakan pada tabel statistik t yang menetapkan tingkat signifikansi statistik 5% dengan $df = n - 3$ atau $57 - 3 = 54$. Maka Nilai T_{Tabel} yang diperoleh 2.004.

4.4.2. Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen menggunakan uji F. Uji F dalam studi ini melibatkan perbandingan antara nilai F_{Hitung} dengan F_{Tabel} pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai F_{Hitung} melebihi nilai F_{Tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka model regresi tersebut dianggap mampu menjelaskan variabel dependen secara simultan. Rumus untuk menghitung nilai F_{Tabel} dapat diketahui sebagai berikut:

$$F_{tabel} = df_1 (k-1) = 3-1 = 2$$

$$df_2 (n-k) = (57-3) = 54$$

$$F_{tabel} = F(2; 57 - 3)$$

$$F_{tabel} = F(2; 54) = 3,17$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variable

Tabel 4. 18

Hasil Uji Statistik F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	25133.710	2	12566.855	94.304	<.001 ^b
	Residual	7196.009	54	133.259		

	Total	32329.719	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Hasil Analisa Peneliti Menggunakan SPSS (2024)

H₃ = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan

Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja

Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.

Berdasarkan pada tabel 4.18 bahwa hasil uji statistik F diperoleh nilai F sebesar 94.304. Dilihat dari F_{Tabel} 3.17, sehingga dapat dijelaskan bahwa $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ atau nilai F_{Hitung} $94.304 > 3.17$ dan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001, dengan demikian hipotesis statistiknya dapat dirumuskan menjadi (H_a) diterima dan (H_0) ditolak yang menunjukkan bahwa baik faktor Motivasi Kerja (X_1) maupun aspek Lingkungan Kerja (X_2) berkontribusi secara bersama-sama dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan karya Asyifa, Haana, Elmira Siska, dan Natal Indra sebelumnya dari tahun 2023 yang menyatakan bahwa secara simultan, baik motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Asyifa et al., 2023). Kesesuaian pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dalam penelitian ini. Temuan signifikan secara statistik dari penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bersama-sama berdampak pada Kinerja Pegawai (Y)

4.5. Uji Koefisien Determinasi

Ukuran variabel dependen dalam persentase adalah koefisien determinasi. Untuk mendapatkannya, kuadratkan koefisien determinasi (R^2) dari analisis varians. Statistik ini berguna karena mengungkapkan sejauh mana variabel

bebas menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Koefisien determinasi ini biasanya disajikan dalam bentuk persentase % dan dapat ditemukan dalam tabel analisis berikut:

Tabel 4. 19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.882 ^a	.777	.769	11.54380
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variabel , Kinerj Pegawai				

Hasil Analisa Peneliti menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 bahwa nilai koefisien (R^2) adalah 0,777 dapat dilihat bahwa penelitian ini sudah memadai karena sudah mendekati. Hal ini bahwa terdapat hubungan yang kuat searah. Presentase pengaruh variabel independent yang telah ditunjukkan dalam uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), dipengaruhi oleh variabel independent Motivasi Kerja (X_1), dan variable Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 77,7% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian merupakan proses menganalisis serta mengintepretasikan temuan-temuan penelitian yang melibatkan penjelasan, analisis, dan intepretasi dari data yang dikumpulkan serta menjawab pertanyaan penelitian yang terkait. Dalam sub bab tersebut hendak dibahas terkait bagaimana temuan penelitian yang sudah dilakukan dan dihubungkan dengan data penelitian yang meliputi uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji determinasi serta temuan pembahasan.

4.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

Berdasarkan hipotesis pertama, pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) signifikan secara statistik dengan GIS sebesar 0,001, lebih rendah dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, nilai kritis T_{tabel} adalah 2.004, dan nilai T_{hitung} sebesar 3.562 lebih tinggi dari itu. Hal ini memungkinkan kita untuk menyatakan hipotesis statistik sebagai (H_a) diterima dan (H_0) ditolak, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis H_a diterima,, yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ary Sutrischastini sebelumnya dari tahun 2015 yang mengkaji hubungan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu harus selalu meningkatkan kesadaran akan manajemen (pemimpinan) dalam upaya melakukan pembinaan dan memberikan dukungan kepada pegawai secara terus menerus sehingga prestasi kerja pegawai akan meningkat(Sutrischastini, 2015). Motivasi Kerja dan pengaruhnya terhadap kesenangan pegawai merupakan topik penelitian yang tepat, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini. Jelas dari temuan penelitian ini bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka, semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai.

4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig) untuk dampak Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,008, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Nilai yang dihitung sebesar 2.774 diatas nilai T_{tabel} yang ditetapkan sebesar 2.004. Akibatnya, hipotesis statistik dapat diartikulasikan sebagai

(H_a) diterima dan (H_0) ditolak. Temuan pengujian menunjukkan adanya hubungan substansial antara Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh yang dilakukan oleh Armansyah pada tahun (2024) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Armansyah, 2024). Penelitian ini menunjukkan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang ditingkatkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

Hipotesis ketiga menunjukan bahwa hasil uji statistik F diperoleh nilai F sebesar 94.304. Dilihat dari F_{Tabel} 3.17, sehingga dapat dijelaskan bahwa $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ atau nilai F_{Hitung} $94.304 > 3.17$ dan hasil penelitian menunjukan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001, dengan demikian hipotesis statistiknya dapat dirumuskan menjadi (H_a) diterima dan (H_0) ditolak yang menunjukan bahwa baik factor Motivasi Kerja (X_1) maupun aspek Lingkungan Kerja (X_2) berkontribusi secara bersama-sama dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan karya Asyifa, Haana, Elmira Siska, dan Natal Indra sebelumnya dari tahun 2023 yang menyatakan bahwa secara simultan, baik motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Asyifa et al., 2023). Kesesuaian pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dalam penelitian ini. Temuan signifikan secara statistik dari penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bersama-sama berdampak pada Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.

4.7. Implikasi Penelitian

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Penelitian menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 48,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang lebih tinggi dan lingkungan kerja yang lebih nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan temuan penelitian ini, Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor harus meningkatkan motivasi kerja dan memastikan kondisi lingkungan kerja dengan baik agar dapat menunjang dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai nya sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih baik.

Secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Hal ini dikarenakan persentase pengaruh variabel independent yang telah ditunjukan dalam uji koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), dipengaruhi oleh variabel independent Motivasi Kerja (X_1), dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 77,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4.8. Keterbatasan Penelitian

Studi ini mengungkapkan beberapa kesalahan, kekurangan, dan pembatasan yang memengaruhi hasilnya. Kendala yang dihadapi oleh peneliti alami meliputi:

1. Peneliti memfokuskan tentang dampak motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Meskipun,

demikian, aspek lainnya juga mempengaruhi kinerja pegawai belum sepenuhnya di eksplorasi dalam penelitian ini, mengindikasikan adanya keterbatasan dalam melakukan analisis terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.

2. Keterbatasan waktu penelitian, penelitian ini dilakukan dalam waktu yang sangat singkat sehingga membatasi ruang gerak peneliti saat melakukan penelitian, dalam melakukan penyebaran kuesioner untuk memperoleh data membutuhkan waktu yang lebih lama dikarenakan kesulitan dalam mencari responden, selama penulisan fenomena ini juga dianggap faktor terpenting yang dapat mempengaruhi sesi brainstorming, sehingga dapat mempengaruhi terhadap hasil penelitian.
3. Penelitian ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari bapak dosen pembimbing sangat kami butuhkan guna perbaikan untuk penelitian selanjutnya agar bisa diharapkan lebih baik lagi

UNIVERSITAS

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

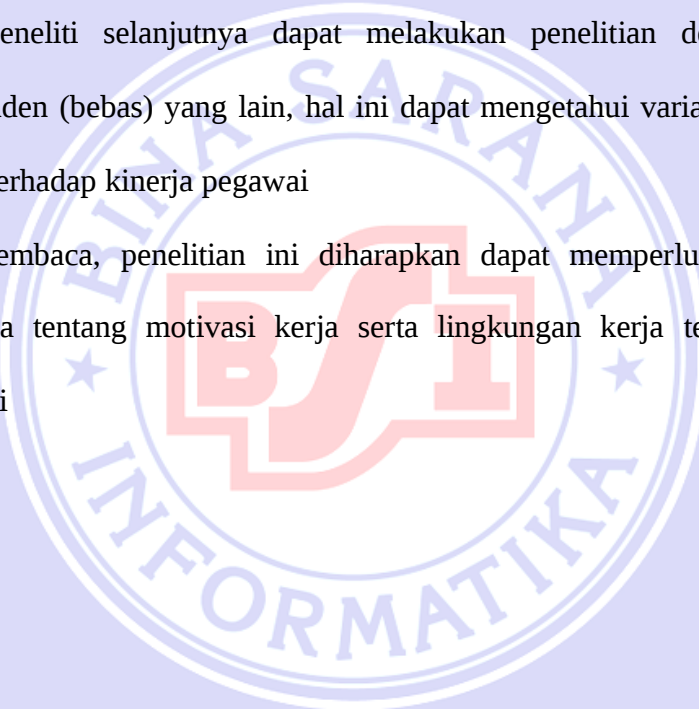
Penelitian ini menjelaskan bagaimana variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor yang terletak di jalan Tegar Beriman Tengah, Cibinong. Variabel independen yang dianalisis meliputi motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sementara variabel dependen atau yang dipengaruhi adalah kinerja pegawai (Y). Maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari analisis uji t, dimana ditemukan bahwa nilai sig menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki pengaruh parsial terhadap variabel Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3.562 > T_{tabel} 2.004$. Sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor
2. Hasil perhitungan Uji T dimana nilai sig berpengaruh secara parsial X_2 terhadap Y . Hasil perhitungan pada Uji T sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2.774 > T_{tabel} 2.004$. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.
3. Hasil dari uji Koefisiensi Determinasi R^2 nilai R Square 0,777 atau 77,7 % yang artinya bahwa motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.
4. Hasil penelitian ini membuktikan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Maka semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan diatas, maka untuk meningkatkan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor, peneliti memiliki saran sebagai berikut :

1. Bagi Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor, meskipun sudah memiliki motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik hendaknya harus tetap meningkatkan dan mengoptimalkannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel independen (bebas) yang lain, hal ini dapat mengetahui variabel independen lainnya terhadap kinerja pegawai
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman pembaca tentang motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai



UNIVERSITAS

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten BULUKUMBA. *Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*.
- Aini, I. (2022). *EKSPLORASI ETNOMATEMATIKA*. mualimin.
- Alberida, H., Ardianti, R., Silvianti, M., Zoharani, A., & Putri, Z. A. (2024). *Evaluasi Proses Dan Hasil Pembelajaran Biologi pendekatan Teoritis Dan Aplikatif*. CV Budi Utama.
- Armansyah. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HPA TANJUNGPINANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3.
- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *Jurnal Manajemen Dan Akuntans*, 3.
- Badrudin, S., Halim, P., & Gazaly, H. (2024). *Dasar-Dasar Statistik Sosial Teori Dan Praktik Serta Petunjuk Praktis Pengolahan Data Sosial Dengan SPSS*. Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. prenadamedia grup.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. DOTPLUS.
- Gainau, maryam B. (2016). *Pengantar Metode Penelitian*. PT Kanisius.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (U. Manajemenpress (ed.)).
- Hermawan, A. (2015). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. PT Graindo.
- Hidayat, Rahmat, R. (2021). PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN NASABAH PADA PT. PEGADAIAN CABANG TENTE KABUPATEN BIMA. *DIMENSI*, 10.
- Hildawati, Suhirman, L., Prisuna, B. fitra, Husnita, L., Mardikawati, B., Isnaini, S., Wakhyudin, Setiawan, H., Hidayat, Y., Sroyer, A. M., & Saktisyahputra. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengelolaan Analisa Data Statistik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Islamiyah, Andi Nur, Alyas, H. E. P. (2021). PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA. *Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 2.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

- KINERJA KARYAWAN DI SUMBER REJEKI. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat (Akdimas)*, 1.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & studi kasus*. CV. AA. Rizky.
- Kusumawati, E. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Langkah-Langkah Metodologi Penelitian Yang Sistematis*. PT. ASADEL LIAMSINDO TEKNOLOGI.
- Magdalena, I. (2021). *Tulisan Bersama Tentang Desain Pembelajaran SD*. CV. Jejak.
- Nursiyono, J. A., & Nadeak, P. P. . (2016). *Setetes Ilmu Regresi*. Media Nusa Creative.
- Panjawa, J. L., & Sugiharti, R. (2021). *Pengantar Ekonometrika Dasar Teori Dan Aplikasi Praktis Untuk Sosiak-Ekonomi*. Pustaka Rumah Cinta.
- Purwoto, A. (2020). *Panduan Lab Statistik Inferensial*. grasindo.
- Rani, H. A., & Arlianti, N. (2024). *Dasar-Dasar Statistik Dan Probabilitas Dalam Ilmu Sains*. CV Budi Utama.
- Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. CV. Adanu Abimata.
- Shaleh, M. (2018). *komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. penerbit aksara timur.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *MANAJEMEN KINERJA : PENGELOLAAN, PENGUKURAN DAN IMPLIKASI KINERJA*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Ayu, N. (2018). *manajemen sdm, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. cv. andi offset.
- Suhardi, M. (2023). *Buku Ajar Dasar Metodologi Penelitian*. Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- Suparman, Jajang, & Wahyudin. (2023). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT BEKAERT INDONESIA KARAWANG*. *Jurnal Manajemen*, 9.
- Supriadi. (2023). *Manajemen sumber daya manusia teori dan implementasi*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. ayu putu widani, & Laksemini, kadek dewi indah sri. (2020). *Kinerja SDM: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. nilacakra.
- Sutrischastini, A. (2015). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN*

GUNUNGKIDUL. *JURNAL KAJIAN BISNIS*, 23.

Syaifuddin, M. M. (2018). *Motivasi & Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Indomedia Pustaka.

Triono, R. agus, & Dalimunthe, Z. (2024). *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*. Deepublish Digital.

Waty, E., Annisa Fitri Anggraeni, A. A., Ibrahim, H., Sari, A., Manafe, A., H., Juniarto, G., & Tinjung Desy Nursanti, Y. H. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS: Teori & Panduan Praktis dalam Penelitian Bisnis*. sonpedia publishing indonesia.

Wibowo. (2016). *manajemen kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.

Yanti, R., Suryani, I., & Putri, I. (2024). *Buku Ajar Statistik dan Probabilitas Dasar*. Serasi Media Teknologi.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP**I. Biodata Mahasiswa**

NIM : 64207036

Nama Lengkap : Yermia Jelfri Purba

Tempat/Tanggal Lahir : Tangerang, 30 Maret 2001

Alamat Lengkap : Jalan Nanas I blok E no 10 RT 005 RW 003

Kel. Utan Kayu Selatan, Kec. Matraman,
Jakarta Timur 13120

II. Pendidikan

1. SDN 097352 Dabuan Cin-Cin Satap, lulus tahun 2013
2. SMP Negeri 2 Dabuan Cin-Cin Satap, lulus tahun 2016
3. SMA Negeri 31 Jakarta Timur, lulus tahun 2019



10 Januari 2025

Yermia Jelfri Purba

SURAT KETERANGAN PKL/RISET



**KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA
KEJAKSAAN TINGGI JAWA BARAT
KEJAKSAAN NEGERI KABUPATEN BOGOR**
Jl. Raya Tegar Beriman, Cibinong Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914
Telp. (021) 8750838 Email : <http://kejari-kabupatenbogor.kejaksaan.go.id>

SURAT KETERANGAN

NOMOR : B- 1 /M.2.18/Cp.2/01/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **IRWANTO**
Pangkat/Gol. Ruang : YUANA WIRA / (III/a)
NIP : 19830925 200312 1 004
Jabatan : KEPALA URUSAN KEPEGAWAIAN SUB BAGIAN PEMBINAAN
PADA KEJAKSAAN NEGERI KABUPATEN BOGOR

Menerangkan bahwa :

Nama : **YEREMIA JELFRI PURBA**
NIS/NIM : 64207036
Bidang PKL/Magang : Bidang Pembinaan
Sekolah/Universitas : S1 MANAJEMEN UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

Telah melaksanakan Penelitian / Magang pada Bidang Pembinaan Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor sejak tanggal 20/11/2024 s.d. 20/12/2024 dengan Sertifikat Kepala Subbagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor Nomor: 0222/M.2.18.1/Cp.2/12/2024

Yang Bersangkutan selama melaksanakan tugas memiliki kecakapan dan tanggung jawab yang baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cibinong, 07/01/2025
KEPALA URUSAN KEPEGAWAIAN
KEJAKSAAN NEGERI KABUPATEN BOGOR



IRWANTO
Yuana Wira NIP. 19830925 200312 1 004

Tembusan:

1. Yth. Kepala Subbagian Pembinaan
2. Arsip.



Dokumen ini telah dilegalisasi secara elektronik menggunakan SERTIFIKAT ELEKTRONIK yang diterbitkan oleh e-ink



BUKTI PENCETAKAN PLAGIARISME

skripsi_jeri_edit.docx

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.uin-alaudidin.ac.id Internet Source	2%
2	repositori.ub.ac.id Internet Source	1%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
4	repositori.umberau.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1%
6	repositori.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1%
7	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%
8	repositori.stieipwija.ac.id Internet Source	<1%
9	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%

10	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1%
11	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
12	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1%
13	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1%
14	Submitted to Landmark University Student Paper	<1%
15	docplayer.info Internet Source	<1%
16	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1%
17	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	<1%
18	ejournal.uika-bogor.ac.id Internet Source	<1%
19	pengajar.co.id Internet Source	<1%
20	artikel.ubl.ac.id Internet Source	<1%
21	dokumen.tips Internet Source	<1%

22	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1%
23	jurnal.darmaagung.ac.id Internet Source	<1%
24	123dok.com Internet Source	<1%
25	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1%
26	core.ac.uk Internet Source	<1%
27	e-theses.iaincurup.ac.id Internet Source	<1%
28	rudiblogmy.blogspot.com Internet Source	<1%
29	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
30	books.google.co.id Internet Source	<1%
31	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	<1%
32	Submitted to Houston Community College Student Paper	<1%
33	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1%

34	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
35	adoc.pub Internet Source	<1 %
36	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
37	eprints.ummetro.ac.id Internet Source	<1 %
38	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.undha.ac.id Internet Source	<1 %
40	Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021 Publication	<1 %
41	eprints.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
43	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	

		<1 %
44	Muhammad Arrizky Ilham As'ad, Asep Jamaludin, Nandang Nandang. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	<1 %
45	Sukiyono, Agus. "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Satpol Pp Kabupaten Demak", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
46	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	<1 %
47	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
48	id.scribd.com Internet Source	<1 %
49	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	<1 %

50	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
51	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
52	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
53	eprints3.upgris.ac.id Internet Source	<1 %
54	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
55	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
56	vdocuments.mx Internet Source	<1 %
57	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
58	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
59	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
60	Submitted to Universitas Sam Ratulangi Student Paper	<1 %
61	Submitted to University of Wollongong	

	Student Paper	<1 %
62	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
63	jom.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
64	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	<1 %
65	repository.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
66	repository.unifa.ac.id Internet Source	<1 %
67	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
68	Submitted to President University Student Paper	<1 %
69	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
70	Muhammad Luhung Yudha Atmaja, Ngatimun Ngatimun, Umy Rahma Dhany. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Probolinggo", JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business, 2025	<1 %

Publication

71	repository.iahn-gdepudja.ac.id Internet Source	<1 %
72	journal.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
73	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
74	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
75	repository.unmuhpnk.ac.id Internet Source	<1 %
76	www.jurnal.eka-prasetya.ac.id Internet Source	<1 %
77	Submitted to East Chapel Hill High School Student Paper	<1 %
78	Gangsaringsih, Tulus. "Pengaruh Need for Achievement dan Competency Terhadap Job Performance pada Karyawan Pt. Gading Bumi Sentosa", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1 %
79	Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK", Journal Ekonomi Manajemen	<1 %

dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar
Internasional, 2020

Publication

80	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1 %
81	elitasuratmi.wordpress.com Internet Source	<1 %
82	docobook.com Internet Source	<1 %
83	ejournal.upm.ac.id Internet Source	<1 %
84	eprints.universitaspurabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
85	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
86	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
87	repository.unwidha.ac.id Internet Source	<1 %
88	abecindonesia.org Internet Source	<1 %
89	id.123dok.com Internet Source	<1 %
90	journal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %

91	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
92	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	<1 %
93	repo.usni.ac.id Internet Source	<1 %
94	repository.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
95	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
96	repository.upiypk.ac.id Internet Source	<1 %
97	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
98	scholarworks.waldenu.edu Internet Source	<1 %
99	www.scribd.com Internet Source	<1 %
100	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
101	Rini Pradina Aditya, Rifdah Abadiyah, Hasan Ubaidillah. "Membangun Komitmen Berwirausaha Melalui Motivasi Berwirausaha"	<1 %

dan Kepuasan Kerja Pada Industri Kecil Menengah (IKM)", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023

Publication

- | | | |
|-----|--|------|
| 102 | Santika, Surya Nanda. "Pengaruh Knowledge Conversion dan Knowledge Application Serta Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Studi Kasus di pt KPJB PLTU Tanjung Jati B Unit 3&4", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication | <1 % |
| 103 | eprints.umm.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 104 | eprints.undip.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 105 | jurnal.pascabangkinang.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 106 | mafiadoc.com
Internet Source | <1 % |
| 107 | ojs3.unpatti.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 108 | repositori.usu.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 109 | repository.unfari.ac.id | |

Internet Source

<1 %

- 110 Al-Aolawi, Mohammad Alfiqh. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus: Tenaga Pendidik SMP/MTS Swasta Yayasan Pondok Pesantren Kota Semarang)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

- 111 Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020

Publication

<1 %

- 112 Effendi, M. Rokhis Milzam. "Model Kinerja Sdm Berbasis Person Organization Fit dan Iklim Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

- 113 Neng Anggi Iliadi. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANDUNG",

<1 %

Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen, 2023

Publication

-
- | | | |
|-----|---|------|
| 114 | <p>Shela Indah Savitri, Chantika Arya Putri.
"PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
TRANSDANA PROFITRI PADA KAWASAN
SAINS TEKNOLOGI SERPONG", Bisnis-Net
Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2024</p> <p>Publication</p> | <1 % |
|-----|---|------|
-
- | | | |
|-----|---|------|
| 115 | <p>Sovie Aunia, Mochammad Mukti Ali.
"Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
pada PT Kaldu Sari Nabati Indonesia", Jurnal
Nasional Manajemen Pemasaran & SDM,
2024</p> <p>Publication</p> | <1 % |
|-----|---|------|
-
- | | | |
|-----|--|------|
| 116 | <p>Ulfa, Adilla Kustya. "Model Peningkatan
Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Etika
Kerja Islam Dan Komitmen Afektif Sebagai
Variabel Intervening Studi Kasus Pada Tenaga
Pendidik (Guru) Sekolah Berbasis Islam Se
Kawedanan Boja Kab Kendal", Universitas
Islam Sultan Agung (Indonesia), 2022</p> <p>Publication</p> | <1 % |
|-----|--|------|
-
- | | | |
|-----|--|------|
| 117 | <p>Yulianti, Agi. "Peran Gaya Kepemimpinan
Terhadap Peningkatan Komitmen
Berkelanjutan dan Kinerja sdm Pengelola</p> | <1 % |
|-----|--|------|

Persampahan Dinas Lingkungan Hidup
Kabupaten Kotawaringin Barat", Universitas
Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

118	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	<1 %
119	canada-homeland.blogspot.com Internet Source	<1 %
120	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
121	eprints.umpo.ac.id Internet Source	<1 %
122	eprints.uty.ac.id Internet Source	<1 %
123	jtsees.untika.ac.id Internet Source	<1 %
124	jurnal.stienisel.ac.id Internet Source	<1 %
125	lisna.staff.gunadarma.ac.id Internet Source	<1 %
126	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
127	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %

128	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
129	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
130	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
131	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
132	semnas.univbinainsan.ac.id Internet Source	<1 %
133	sintama.stibsa.ac.id Internet Source	<1 %
134	Arina Fauziah, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini. "Lingkungan Kerja sebagai Moderasi Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022 Publication	<1 %
135	Onsardi, Sulas Sulastri. "The Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance", Open Science Framework, 2020 Publication	<1 %

- 136 Susan Rondonuwu, Agustinus Salle, Paulus K. Allo Layuk. "THE INFLUENCE OF UNDERSTANDING OF ACCOUNTING SYSTEM, GOVERNMENT FINANCIAL MANAGEMENT AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF WORK UNITS", KEUDA (Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah), 2017 $<1\%$
- Publication
-

- 137 Bunga Annisa Oktavyani, Dedi Gumilar. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Geopasi Trisuci", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2024 $<1\%$
- Publication
-

- 138 Erwina Erwina, Emira Emira, Ainul Yaqin, Kustifani Kustifani, Nurul Fahrani, Amri Amri, Marsal Marsal. "Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499, 2024 $<1\%$
- Publication
-

- 139 I Kadek Dwi Arta Pratama. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di legian village hotel", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022 $<1\%$
- Publication
-

- | | | |
|-------|---|------|
| 140 | <p>Onsardi, Eko Septian Dymastara. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara", Open Science Framework, 2020</p> <p>Publication</p> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 141 | <p>Ray Septianis Kartika. "ASN Berinovasi dalam Menghadapi Refocusing Anggaran Di Masa Pandemi Covid 19", Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik, 2021</p> <p>Publication</p> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 142 | <p>Suhartini Suhartini. "Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Cilegon Fabricators (Divisi Engeneering)", eCo-Buss, 2021</p> <p>Publication</p> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 143 | <p>Valentina Kurniawati, Singgih Tiwut Atmojo. "How do Motivation and Work Environment Affect Bank Employees Performance?", Management and Sustainable Development Journal, 2021</p> <p>Publication</p> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 144 | <p>Yuhani Yuhani, Akhmad Jufri. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran di Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2017-2023", eCo-Buss, 2024</p> <p>Publication</p> | <1 % |

145	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
146	zombiedoc.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	Off		

LAMPIRAN –LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisanis Universitas Bina Sarana Informatika, Saya Yeremia Jelfri Purba ingin mememinta kesediannya untuk meluangkan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor”**. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar- benarnya demi membantu penelitian ini.

Seluruh informasi yang anda berikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua

UNIVERSITAS

Petunjuk pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang ✓ pada kolom pilihan sesuai Bapak/Ibu Saudara (i)

1. Identitas Responden

- Jenis Kelamin

☐ Perempuan

☐ Laki-laki

- Usia

☐ 15 – 20 tahun

☐ 20 – 30 tahun

☐ 31 – 40 tahun

☐ 41 – 50 tahun

☐ 51 – 60 tahun

- Pendidikan Terakhir

☐ SD

☐ SMP

☐ SMA

☐ D3

☐ S1

☐ S2

☐ S3

-Jabatan Fungsional

2. Kriteria Pengisian

Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :

Skala 5 = Sangat setuju (SS)

Skala 4 = Setuju (S)

Skala 3 = Netral (N)

Skala 2 = Tidak Setuju (TS)

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Motivasi Kerja (X1)							
Dimensi Motivasi internal							
Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas (X1.1.)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	X1.1.1.1					
2.	Melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain	X1.1.2.2					
3.	Saya selalu menggunakan peralatan kantor sebaik-baiknya	X1.1.3.3					
Melaksanakan Tugas Dan Target Yang Jelas (X1.2)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	T	STS
4.	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	X1.2.1.4					
5.	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	X1.2.2.5					
6.	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan	X1.2.3.6					
Memiliki Tujuan Yang Jelas Dan Menantang (X1.3)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
7.	Saya berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup serta kebutuhan pekerjaan secara seimbang	X1.3.1.7					
8.	Saya selalu memberi dan menerima kontribusi sesama pegawai dalam mencapai tujuan	X1.3.2.8					
9.	Saya selalu berusaha berprestasi disetiap pekerjaan yang diberikan.	X1.3.3.9					

Ada Umpan Balik Dari Hasil Pekerjaannya (X1.4)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
10.	Saya bekerja keras dengan harapan untuk memperoleh insentif dari pimpinan	X1.4.1.10					
11.	Saya terbuka menghadapi kritik dan saran sebagai bahan masukan untuk kemajuan pribadi.	X1.4.2.11					
12	Saya merasa tenang karena setelah pensiun nanti saya mendapatkan tunjangan yang cukup dari pemerintah.	X1.4.3.12					
Memiliki Rasa Senang Dalam Bekerja (X1.5)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
13.	Saya memiliki rasa senang dalam melakukan pekerjaan pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor	X1.5.1.13					
14.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap saya karena saya menyukai bekerja pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.	X1.5.2.14					
15.	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor	X1.5.3.15					
Selalu Berusaha Mengungguli Orang Lain (X1.6)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
16.	Saya selalu berusaha keras agar pencapaian kerja saya melebihi teman kerja saya.	X1.6.1.16					
17.	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi	X1.6.2.17					
18	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mencapai target	X1.6.3.18					

	kesuksesan Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor						
Diutamakan Prestasi Dari Apa Yang Dikerjakan. (X1.7)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
19.	Saya suka bekerja pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan	X1.7.1.19					
20.	Saya ingin bekerja dengan harapan memperoleh penghargaan atas apa yang dikerjakan.	X1.7.2.20					
21.	Saya bekerja dengan ingin memperoleh insentif.	X1.7.3.21					
Selalu Berusaha Memenuhi Kebutuhan Hidup Dan Kebutuhan Kerjanya (X1.8)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
22.	Pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah saya bekerja Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.	X1.8.1.22					
23.	Kebutuhan dasar seperti makan secara wajar sudah terpenuhi ketika bekerja pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.	X1.8.2.23					
24.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan.	X1.8.3.24					
Senang Memperoleh Pujian Dari Apa Yang Dikerjakannya (X1.9)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
25.	Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja dipuji oleh atasan	X1.9.1.25					
26.	Saya merasa senang apa yang dikerjakan sehingga menuai pujian dari teman dan atasan.	X1.9.2.26					
27.	Dengan adanya apresiasi dari atasan	X1.9.3.27					

	maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi						
Bekerja Dengan Ingin Memperoleh Insentif (X1.10)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
28.	Saya memperoleh insentif-insentif di tempat saya bekerja sesuai dengan peraturan	X1.10.1.28					
29.	Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha atau kerja keras yang telah saya lakukan	X1.10.2.29					
30.	Saya merasa mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target pribadi saya.	X1.10.3.30					
Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari atasan (X1.11)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
31.	Saya merasa senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	X1.11.1.31					
32.	Saya bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	X1.11.2.32					
33.	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada pegawai.	X1.11.3.33					
Lingkungan Kerja (X2)							
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik							
Penerangan Atau Cahaya di Tempat Kerja. (X2.1)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
34.	Cahaya ruang kerja di tempat saya bekerja sudah sangat baik	X2.1.1.34					
35.	Penerangan yang ada (listrik dan sinar matahari) tidak berlebihan sehingga tidak mengganggu pekerjaan	X2.1.2.35					
36.	Lampu di ruangan kerja saya berfungsi dengan baik.	X2.1.3.36					

Temperatur di Tempat Kerja. (X2.2)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
37.	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu udara di tempat saya bekerja.	X2.2.1.37					
38.	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja mengalir dengan baik	X2.2.2.38					
39.	Udara di tempat kerja saya bersih	X2.2.3.39					
Kelembaban di Tempat Kerja. (X2.3)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
40.	Suhu udara di tempat kerja saya sudah disesuaikan dengan baik	X2.3.1.40					
41.	Saya merasa kelembaban udara di tempat kerja sangat baik sehingga membuat nyaman saat bekerja	X2.3.2.41					
42.	Kondisi di tempat kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	X2.3.3.42					
Kebisingan di Tempat Kerja (X2.4)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
43.	Saya tidak terganggu oleh suara yang ada di ruang kerja	X2.4.1.43					
44.	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.	X2.4.2.44					
45.	Suasana area di tempat kerja tetap terjaga meskipun ada suara bising	X2.4.3.45					
Getaran Mekanis di Tempat Kerja. (X2.5)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
46.	Tempat saya bekerja jauh dari getaran mekanisme sehingga relatif nyaman dan membantu dalam fokus pada pekerjaan	X2.5.1.46					
47.	Saya merasa terganggu jika ada getaran mekanis di tempat kerja	X2.5.2.47					

48.	Getaran yang tidak saya inginkan dapat mengganggu konsentrasi saya	X2.5.3.48					
Bau-bauan di Tempat Kerja. (X2.6)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
49.	Tempat kerja saya udara nya sangat seger sehingga membuat nyaman	X2.6.1.49					
50.	Kebersihan lingkungan ditempat saya bekerja sudah dikelola dengan baik	X2.6.2.50					
51.	Kondisi ruanga kerja saya sangat segar	X2.6.3.51					
Tata Warna di Tempat Kerja. (X2.7)							
No.	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
52.	Warna-warna yang berada di ruangan kerja memberikan energi positif	X2.7.1.52					
53.	Warna dinding yang terang di lingkungan kerja membuat saya semangat dalam bekerja	X2.7.2.53					
54.	Saya merasa nyaman dengan tata warna di ruang kerja saya	X2.7.3.54					
Dekorasi di Tempat Kerja (X2.8)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
55.	Dekorasi di ruang kerja tempat saya bekerja sudah sangat baik	X2.8.1.55					
56.	Tata letak ruang kerja ditempat kerja saya sudah tertata dengan baik	X2.8.2.56					
57.	Dekorasi ruangan kerja saya saat ini membuat saya semangat dalam bekerja.	X2.8.3.57					
Keamanan di Tempat Kerja. (X2.9)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
58	Dengan adanya CCTV saya merasa aman dan nyaman saat bekerja di tempat kerja.	X2.9.1.58					

59.	Setiap ruangan yang ada di tempat kerja selalu terkunci jika ruangan tidak digunakan	X2.9.2.59					
60.	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	X2.9.3.60					
Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik							
Hubungan Dengan Pimpinan. (X2.10)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
61.	Atasan selalu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan	X2.10.1.61					
62.	Komunikasi antara pegawai dan pimpinan ditempat kerja saya terjalin dengan baik	X2.10.2.62					
63.	Suasana kerja yang harmonis senantiasa diciptakan pimpinan ditempat kerja saya agar terbentuk suasana kerja yang selaras	X2.10.3.63					
Hubungan Sesama Rekan Kerja (X2.11)							
No.	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
64	Saya dekat dengan sebagian besar rekan kerja saya	X2.11.1.64					
65	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	X2.11.2.65					
66	Di lingkungan kerja saya, hubungan antar karyawan sangat harmonis.	X2.11.3.66					
Kerjasama Antar Karyawan (X2.12)							
No.	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
67.	Rekan kerja selalu memberikan masukan mengenai masalah pekerjaan	X2.12.1.67					
68.	Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan	X2.12.2.68					

	berdasarkan tugas yang diberikan						
69.	Setiap pegawai memiliki andil masing-masing dalam mencapai sebuah keberhasilan	X2.12.3.69					
Kinerja Pegawai (Y)							
Dimensi Kuantitas							
Jumlah Pekerjaan Yang Diselesaikan (Y1.1)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
70.	Jumlah hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	Y1.1.1.70					
71.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	Y1.1.2.71					
72.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan	Y1.1.3.72					
Kecepatan Atau Waktu Yang Dibutuhkan (Y1.2)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
73.	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	Y1.2.1.73					
74.	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	Y1.2.2.74					
75.	Mengerjakan tugas secara cepat dan tepat sasaran	Y1.2.3.75					
Jumlah Aktivitas Atau Tugas (Y1.3)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
76.	Mampu melaksanakan tugas diatas beban kerja disaat kondisi mendesak	Y1.3.1.76					
77.	Bersedia melakukan tugas tambahan yang dibebankan	Y1.3.2.77					

78.	Instansi saya menetapkan pekerjaan yang bersifat transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.	Y1.3.3.78					
Pencapaian Target Kuantitatif (Y1.4)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
79.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target dalam kurun waktu tertentu dengan baik	Y1.4.1.79					
80	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan bahkan melebihi target	Y1.4.2.80					
81	saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum waktunya	Y1.4.3.81					
Dimensi Kualitas							
Pemenuhan Standar Prosedur (Y1.5)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
82.	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan	Y1.5.1.82					
83.	Saya bersedia melakukan pekerjaan dengan taat tanpa diperintah atasan	Y1.5.2.83					
Kepuasan Karyawan Internal Atau Eksternal (Y1.6)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
84.	Adanya pemberian bonus dan tunjangan di perusahaan saya maka saya akan memberikan loyalitas saya walaupun bekerja dengan tekanan yang tinggi.	Y1.6.1.84					
85.	Saya diberikan promosi jika saya melaksanakan tugas dengan baik walaupun berat.	Y1.6.2.85					
86	Perusahaan tempat saya bekerja menginspirasi saya untuk selalu	Y1.6.3.86					

	bekerja keras dalam memajukan pelayanan						
Inovasi Dan Kreativitas Dalam Pekerjaan (Y1.7)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
87.	Atasan saya memberikan kepercayaan kepada saya untuk dapat berkreatifitas dalam menghasilkan ide	Y1.7.1.87					
88.	Saya memiliki kesempatan dari atasan saya untuk berinovasi dalam mengembangkan kemampuan saya	Y1.7.2.88					
Konsistensi Hasil Pekerjaan yang dibutuhkan (Y1.8)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
89.	Mengerjakan tugas secara cepat dan tepat sasaran	Y1.8.1.89					
90.	Ketepatan dan kecepatan mengerti petunjuk kerja dan melaksanakannya	Y1.8.2.90					
Dimensi Kerjasama							
Kemampuan Berkomunikasi Dan Berkoordinasi (Y1.9)							
91.	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin atau atasan	Y1.9.1.91					
92.	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai.	Y1.9.2.92					
93.	Adanya saling koordinasi dan kerjasama dengan atasan dan pegawai	Y1.9.3.93					
Tingkat Partisipasi Dalam Tim (Y1.10)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
94.	Saya memberikan pendapat yang positif apabila diperlukan oleh atasan dan rekan kerja	Y1.10.1.94					
95.	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu	Y1.10.2.95					

	meminta respon terhadap pegawai lainnya atau atasan						
Penyelesaian Masalah Secara Bersama-Sama (Y1.11)							
No	Butir Pertanyaan	Kode	SS	S	N	TS	STS
96.	Perusahaan menjalankan prinsip ringan sama dijinjing, berat sama dipikul	Y1.11.1.96					
97.	Hasil bukanlah hasil kerja secara individu tetapi hasil kekompakan Bersama dan saling menolong	Y1.11.2.97					
Penghargaan Terhadap Pendapat Dan Kontribusi Orang Lain (Y1.12)							
98.	mampu mengadaptasi ide – ide sesama pegawai kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi.	Y1.12.1.98					
99.	Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas	Y1.12.2.99					
100.	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim	Y1.12.3.100					



UNIVERSITAS

Lampiran 2 Hasil Output SPSS Tabulasi Data

NO	MOTIVASI KERJA X1																																	total x1	
	X1.111	X1.122	X1.133	X1.214	X1.225	X1.236	X1.317	X1.328	X1.339	X1.410	X1.4211	X1.4312	X1.5113	X1.5214	X1.5315	X1.6116	X1.6217	X1.6318	X1.7119	X1.7220	X1.7321	X1.8122	X1.8223	X1.8324	X1.9125	X1.9226	X1.9327	X1.10128	X1.10229	X1.10330	X1.11131	X1.11232	X1.11333		
1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	98	
2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	1	5	145	
4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130	
5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	128
6	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	121	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
10	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	140	
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	4	5	3	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	3	129	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
13	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	1	4	143
14	4	5	3	4	5	3	3	2	4	2	3	4	2	4	3	2	3	1	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	113	
15	4	5	5	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	5	2	2	4	5	5	4	4	2	3	4	2	3	116	
16	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	3	5	5	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	142	
17	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	137	
18	3	2	1	3	2	1	1	3	2	5	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	2	3	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	72	
19	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	3	3	3	3	5	5	3	5	2	1	4	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	5	113	
20	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	151	
21	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	123	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	162	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
25	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	158	
26	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	121	
27	4	4	5	5	5	3	5	2	3	2	3	5	2	1	3	3	4	2	1	4	3	1	2	5	2	2	2	4	1	4	5	1	2	100	
28	5	3	4	2	5	5	3	1	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	5	4	1	1	3	5	4	3	3	2	3	4	1	2	99	
29	3	1	5	4	5	3	5	3	3	2	5	4	3	2	5	2	3	2	3	3	2	1	2	5	2	3	3	4	2	4	5	2	3	104	
30	3	1	5	4	4	3	5	3	3	2	5	4	2	1	5	2	3	1	3	3	1	1	1	5	1	2	3	4	1	4	5	1	2	93	
31	5	3	5	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	1	4	2	3	1	3	5	3	1	2	5	4	5	5	5	2	4	4	2	3	109	
32	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	1	3	3	3	1	3	5	3	1	1	5	3	1	1	3	1	3	5	1	3	109	
33	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	1	4	2	3	1	4	5	3	1	2	5	2	1	3	5	4	3	4	1	2	110	
34	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	1	3	4	5	1	3	4	3	1	2	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	112	
35	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	2	1	2	2	4	1	2	2	5	1	1	3	4	4	2	4	2	2	4	2	2	86	
36	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	2	3	4	5	1	2	4	3	5	4	5	4	3	4	2	3	125	
37	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	2	4	2	4	1	4	5	4	2	1	4	5	3	4	5	3	4	3	2	3	118	
38	3	2	3	2	3	4	2	1	3	1	5	2	2	1	2	1	3	1	1	1	4	1	1	4	3	2	3	4	2	4	5	1	2	79	
39	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	2	3	2	3	1	3	4	3	1	2	5	3	4	4	5	4	3	4	2	3	111	
40	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	1	4	3	4	2	4	3	4	2	1	3	4	3	4	4	3	4	5	2	3	116	
41	3	5	4	3	5	3	4	3	2	5	1	1	3	4	4	5	4	2	5	4	5	4	2	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	122	
42	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	2	3	4	5	1	4	5	4	2	1	4	3	4	5	4	5	3	4	2	3	123	
43	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	3	5	4	2	3	3	4	1	4	5	4	2	1	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	125	
44	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	3	2	4	3	4	1	3	4	3	4	2	4	3	4	5	3	4	5	3	2	3	119	
45	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	2	4	3	4	2	4	5	3	2	1	4	5	4	5	4	3	3	4	2	4	120	
46	5	4	3	4	5	3	4	3	4																										

X2.1134	X2.1235	X2.1336	X2.2137	X2.2238	X2.2339	X2.3140	X2.3241	X2.3342	X2.4143	X2.4244	X2.4345	X2.5146	X2.5247	X2.5348	X2.6149	X2.6250	X2.6351	X2.7152	X2.7253	X2.7354	X2.8155	X2.8256	X2.8357	X2.9158	X2.9259	X2.9360	X2.10161	X2.10262	X2.10363	X2.11164	X2.11265	X2.11366	X2.12167	X2.12268	X2.12369	Total X2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	117	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	5	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	166	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	56	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	2	2	3	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	160
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	148	
3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	125
5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	5	2	3	2	3	3	3	2	4	4	129	
5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	2	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	5	141	
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	2	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	149	
3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	4	2	3	2	1	1	2	2	3	72	
5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	118	
4	5	5	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	160
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	133	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	179	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	179	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
4	4	4	4	4	5	5	5	4	1	5	2	3	5	5	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	2	1	3	1	5	2	3	4	130	
3	2	5	4	4	5	4	5	5	2	5	2	3	5	5	5	3	3	3	2	3	3	4	3	2	5	4	2	2	3	2	5	3	2	4	5	127	
3	4	5	5	5	4	3	3	4	2	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	4	5	1	3	2	3	5	3	1	4	3	129	
3	4	5	5	5	4	3	3	4	2	5	3	3	5	5	5	3	3	3	2	3	4	5	3	5	4	5	1	2	2	3	5	2	1	4	3	127	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	2	2	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	133	
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	3	5	5	4	3	5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	1	3	4	3	5	3	3	1	3	143	
4	3	5	4	3	4	5	3	4	1	5	2	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	132	
4	5	4	5	4	3	4	5	4	2	3	1	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	2	3	4	3	4	5	3	141	
5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	2	5	5	5	3	4	3	3	2	3	4	4	4	5	3	5	2	3	4	2	4	3	3	4	5	137	
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	2	3	4	3	4	3	2	3	4	140	
4	5	4	3	4	5	3	5	4	2	4	2	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	2	4	3	4	3	4	5	3	4	136	
5	3	5	5	3	4	3	4	3	2	5	2	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	2	3	2	2	5	2	3	3	2	123
4	5	3	4	5	4	3	4	5	1	2	1	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	3	5	3	4	132	
4	5	4	3	4	4	5	4	3	2	5	1	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	145	
4	4	4	3	1	4	3	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	134	
4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	152	
5	4	3	4	5	4	5	4	3	1	4	2	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	141	
4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	2	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	140	
5	4	5	4	5	4	3	4	5	2	4	2	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	139	
4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	2	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	139	
4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	2	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	140	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	145	
4	3	4	3	4	3	4	4	5	2	5	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	138	
5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	5	2	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	146	
4	5	3	4	4	5	3	5	3	2	4	2	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	1	4	2	2	4	126	
3	5	4	3	5	4	4	4	3	2	5	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	2	3	3</				

Y1.1.70	Y1.1.71	Y1.1.72	Y1.1.73	Y1.2.74	Y1.2.75	Y1.3.76	Y1.3.77	Y1.3.78	Y1.4.79	Y1.4.80	Y1.4.81	Y1.5.82	Y1.5.83	Y1.6.84	Y1.6.85	Y1.6.86	Y1.7.87	Y1.7.88	Y1.8.89	Y1.8.90	Y1.9.91	Y1.9.92	Y1.9.93	Y1.10.94	Y1.10.95	Y1.11.96	Y1.11.97	Y1.12.98	Y1.12.99	Y1.12.100	Total Y	
5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155	
5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130	
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	149
1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	38	
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
3	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	3	2	2	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	133	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155	
4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	127	
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	2	3	4	5	3	116	
3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	2	4	5	3	3	130	
5	5	4	4	4	5	5	2	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	118	
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	130	
1	3	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	58	
5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	5	1	5	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	5	3	3	5	115	
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	144	
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	112	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	152	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155	
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	151	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	122	
3	4	3	3	3	4	2	1	2	4	3	2	4	5	2	5	3	2	4	4	5	3	4	5	2	2	2	4	3	4	3	100	
3	5	5	4	3	4	5	2	3	3	3	2	4	3	3	3	1	1	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	101
3	5	4	5	4	5	1	1	2	4	5	5	3	3	2	2	1	2	3	4	4	5	5	3	3	2	1	3	3	4	5	102	
3	5	4	5	4	5	1	1	2	4	5	5	1	3	2	2	1	2	3	4	4	5	5	3	3	2	1	3	3	4	5	100	
3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	99	
3	4	5	4	5	3	1	1	3	3	1	4	1	2	1	1	3	5	4	4	5	3	4	3	5	3	1	1	2	2	3	90	
5	4	5	3	4	4	2	1	4	5	2	5	2	2	1	2	3	4	5	3	4	5	5	4	3	4	1	3	5	4	3	107	
3	5	4	3	4	5	1	2	3	4	4	5	2	1	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	2	3	4	5	3	111	
5	5	4	3	2	4	1	1	3	3	4	3	4	4	5	3	3	2	2	4	3	3	5	3	3	4	4	5	4	3	5	107	
4	5	3	4	5	3	2	1	3	4	3	5	4	2	1	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	1	3	4	3	3	105	
3	4	3	4	5	4	1	2	3	4	2	4	2	1	2	2	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	1	3	4	5	3	102	
4	3	5	3	3	3	1	1	2	4	5	3	4	5	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	2	4	5	103	
5	3	4	5	3	4	2	1	3	4	2	3	2	1	2	1	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	1	3	3	4	3	100	
3	4	5	4	5	4	2	1	3	4	5	4	2	1	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	113	
4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	132	
4	5	4	3	4	3	2	1	4	5	3	4	2	1	2	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	1	3	4	3	4	110	
5	3	4	3	4	3	2	1	4	5	3	5	3	2	1	2	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	2	3	4	5	3	110	
4	3	4	4	5	3	2	1	4	5	3	4	3	2	1	2	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	1	4	4	5	3	106	
4	5	3	4	5	3	2	1	4	4	3	4	3	3	2	1	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	2	3	4	4	3	108	
3	3	4	4	3	4	2	1	3	4	5	4	2	2	2	2	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	2	3	4	3	4	104	
3	4	5	3	4	5	2	1	4	5	4	5	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	3	4	3	4	116	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	124	
4	5	4	5	4	3	2	1	4	5	4	4	3	2	1	2	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	1	4	3	4	4	108	
4	3	4	5	4	3	2	1	3																								

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

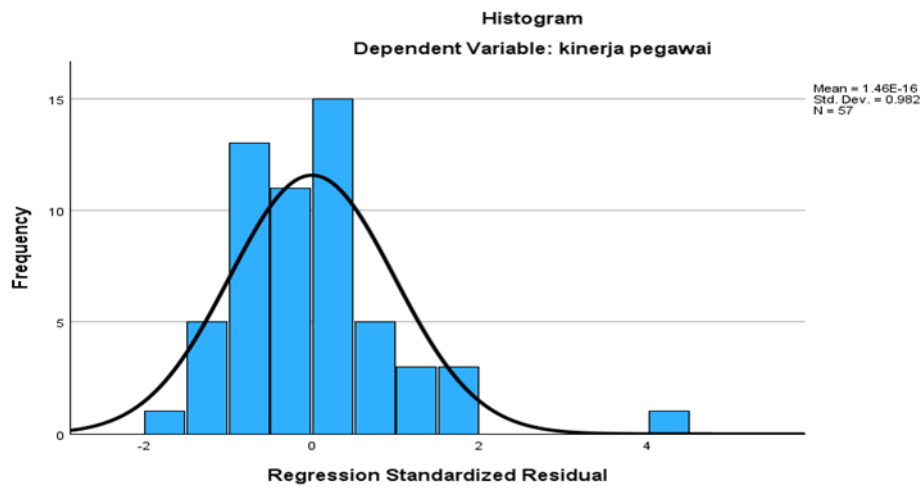
Hasil Output Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

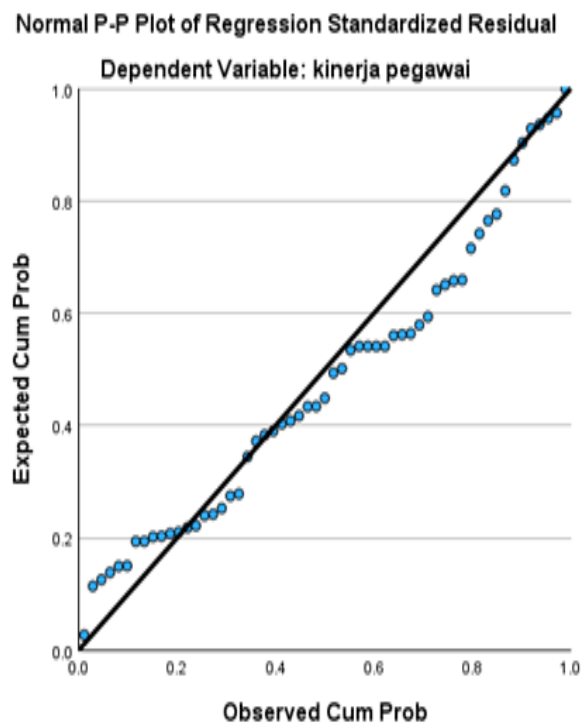
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	31

Lampiran 5 Hasil Uji Output Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarize Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.33579114
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.093
Tes Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.027





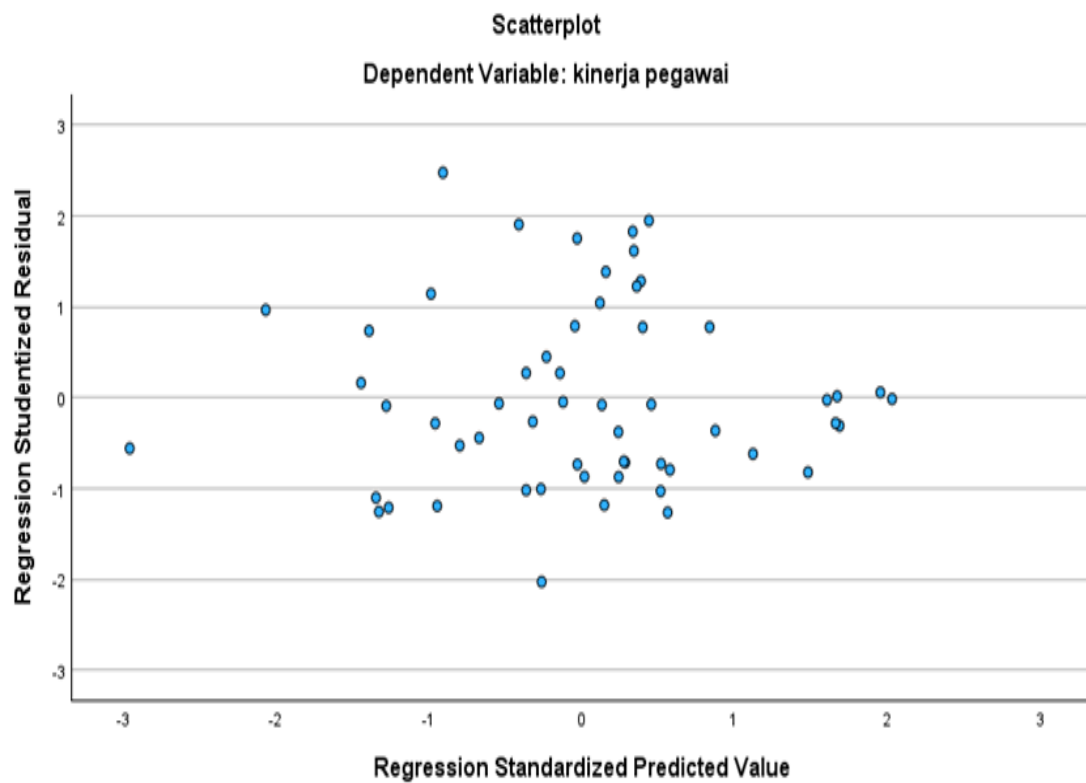
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Tolerance	Statistic VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
(constant)	3.941	9.183		.429	.670		
Motivasi Kerja	.481	.135	.509	3.562	<.001	.202	4.958
Lingkungan Kerja	.391	.141	.397	2.774	.008	.202	4.958

A. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Tolerance	Statistic VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
(Constant)	17.080	6.294		2.714	.009		
Motivasi Kerja	-.054	.093	-.173	-.585	.561	.202	4.958
Lingkungan Kerja	-.018	.097	-.056	-.190	.850	.202	4.958
A. Dependent Variable : ABS_RES							



4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.882 ^a	.777	.769	11.54380
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variabel , Kinerj Pegawai				

Lampiran 7 Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 8 Tabel F

Tabel Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (m)	df untuk pembilang (n)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	218	229	236	241	245	248	250	252	253	254	255	256	257
2	18.51	16.68	15.99	15.50	15.16	14.92	14.74	14.60	14.49	14.40	14.33	14.27	14.22	14.17	14.13
3	10.13	8.58	8.26	8.02	7.81	7.64	7.50	7.39	7.30	7.23	7.17	7.12	7.07	7.03	7.00
4	7.71	6.58	6.30	6.08	5.89	5.74	5.61	5.50	5.42	5.35	5.29	5.24	5.20	5.16	5.13
5	6.61	5.70	5.45	5.24	5.06	4.91	4.78	4.67	4.59	4.53	4.47	4.42	4.38	4.35	4.32
6	5.89	5.14	4.90	4.70	4.53	4.39	4.27	4.17	4.10	4.04	3.99	3.94	3.90	3.87	3.85
7	5.39	4.74	4.50	4.31	4.15	4.01	3.89	3.79	3.72	3.66	3.61	3.57	3.53	3.50	3.48
8	5.02	4.46	4.22	4.03	3.87	3.73	3.61	3.51	3.44	3.38	3.33	3.29	3.25	3.22	3.20
9	4.72	4.25	4.01	3.82	3.66	3.52	3.39	3.29	3.22	3.16	3.11	3.07	3.03	3.00	2.98
10	4.46	4.07	3.83	3.64	3.48	3.34	3.21	3.11	3.04	2.98	2.93	2.89	2.85	2.82	2.80
11	4.24	3.84	3.60	3.41	3.25	3.11	2.98	2.87	2.80	2.74	2.69	2.65	2.61	2.58	2.56
12	4.05	3.64	3.40	3.21	3.05	2.91	2.78	2.67	2.60	2.54	2.49	2.45	2.41	2.38	2.36
13	3.89	3.47	3.23	3.04	2.88	2.74	2.61	2.50	2.43	2.37	2.32	2.28	2.24	2.21	2.19
14	3.75	3.33	3.09	2.90	2.74	2.60	2.47	2.36	2.29	2.23	2.18	2.14	2.10	2.07	2.05
15	3.63	3.20	2.96	2.77	2.61	2.47	2.34	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92
16	3.52	3.09	2.85	2.66	2.50	2.36	2.23	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81
17	3.42	2.99	2.75	2.56	2.40	2.26	2.13	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71
18	3.33	2.90	2.66	2.47	2.31	2.17	2.04	1.93	1.86	1.80	1.75	1.71	1.67	1.64	1.62
19	3.25	2.82	2.58	2.39	2.23	2.09	1.96	1.85	1.78	1.72	1.67	1.63	1.59	1.56	1.54
20	3.18	2.75	2.51	2.32	2.16	2.02	1.89	1.78	1.71	1.65	1.60	1.56	1.52	1.49	1.47
21	3.11	2.68	2.44	2.25	2.09	1.95	1.82	1.71	1.64	1.58	1.53	1.49	1.45	1.42	1.40
22	3.05	2.62	2.38	2.19	2.03	1.89	1.76	1.65	1.58	1.52	1.47	1.43	1.39	1.36	1.34
23	3.00	2.57	2.33	2.14	1.98	1.84	1.71	1.60	1.53	1.47	1.42	1.38	1.34	1.31	1.29
24	2.95	2.52	2.28	2.09	1.93	1.79	1.66	1.55	1.48	1.42	1.37	1.33	1.29	1.26	1.24
25	2.90	2.47	2.23	2.04	1.88	1.74	1.61	1.50	1.43	1.37	1.32	1.28	1.24	1.21	1.19
26	2.86	2.43	2.19	2.00	1.84	1.70	1.57	1.46	1.39	1.33	1.28	1.24	1.20	1.17	1.15
27	2.82	2.39	2.15	1.96	1.80	1.66	1.53	1.42	1.35	1.29	1.24	1.20	1.16	1.13	1.11
28	2.79	2.36	2.12	1.93	1.77	1.63	1.50	1.39	1.32	1.26	1.21	1.17	1.13	1.10	1.08
29	2.75	2.32	2.08	1.89	1.73	1.59	1.46	1.35	1.28	1.22	1.17	1.13	1.09	1.06	1.04
30	2.72	2.29	2.05	1.86	1.70	1.56	1.43	1.32	1.25	1.19	1.14	1.10	1.06	1.03	1.01
31	2.69	2.26	2.02	1.83	1.67	1.53	1.40	1.29	1.22	1.16	1.11	1.07	1.03	1.00	0.98
32	2.66	2.23	1.99	1.80	1.64	1.50	1.37	1.26	1.19	1.13	1.08	1.04	1.00	0.97	0.95
33	2.63	2.20	1.96	1.77	1.61	1.47	1.34	1.23	1.16	1.10	1.05	1.01	0.97	0.94	0.92
34	2.60	2.17	1.93	1.74	1.58	1.44	1.31	1.20	1.13	1.07	1.02	0.98	0.94	0.91	0.89
35	2.57	2.14	1.90	1.71	1.55	1.41	1.28	1.17	1.10	1.04	0.99	0.95	0.91	0.88	0.86
36	2.54	2.11	1.87	1.68	1.52	1.38	1.25	1.14	1.07	1.01	0.96	0.92	0.88	0.85	0.83
37	2.51	2.08	1.84	1.65	1.49	1.35	1.22	1.11	1.04	0.98	0.93	0.89	0.85	0.82	0.80
38	2.48	2.05	1.81	1.62	1.46	1.32	1.19	1.08	1.01	0.95	0.90	0.86	0.82	0.79	0.77
39	2.45	2.02	1.78	1.59	1.43	1.29	1.16	1.05	0.98	0.92	0.87	0.83	0.79	0.76	0.74
40	2.42	1.99	1.75	1.56	1.40	1.26	1.13	1.02	0.95	0.89	0.84	0.80	0.76	0.73	0.71
41	2.40	1.97	1.73	1.54	1.38	1.24	1.11	1.00	0.93	0.87	0.82	0.78	0.74	0.71	0.69
42	2.37	1.94	1.70	1.51	1.35	1.21	1.08	0.97	0.90	0.84	0.79	0.75	0.71	0.68	0.66
43	2.35	1.92	1.68	1.49	1.33	1.19	1.06	0.95	0.88	0.82	0.77	0.73	0.69	0.66	0.64
44	2.32	1.89	1.65	1.46	1.30	1.16	1.03	0.92	0.85	0.79	0.74	0.70	0.66	0.63	0.61
45	2.30	1.87	1.63	1.44	1.28	1.14	1.01	0.90	0.83	0.77	0.72	0.68	0.64	0.61	0.59

Lampiran 9 Tabel T

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576