

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BPS PROVINSI SULAWESI BARAT  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**MENZY GANOFA**

**NIM. 500010187**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2015**

## ABSTRACT

### THE EFFECTS OF THE WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEES' PERFORMANCE AT BPS OF THE WEST SULAWESI PROVINCE THROUGH THE WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE

Menzy Ganofa  
menzy23@gmail.com

Graduate Program of Terbuka University

This research is based on the demand of BPS of the West Sulawesi Province to provide the statistical data which are varied, punctual and accurate to be used for many purposes. Therefore, the performance of all the employees at BPS of the West Sulawesi Province as the Civil Servants (PNS) is demanded to support the roles of BPS as a provider of high quality statistics. With the conducive work environment and the high work motivation, the high performance of the employees could be achieved in order to realize the target of an organization. This research aims to investigate the effects of the work environment, which consists of the physical work environment and the non physical work environment on the employees' performance, both directly or indirectly through the work motivation. This is a quantitative research with the survey approach. The population covers the total 51 employees of BPS of the West Sulawesi Province, who are at the same time chosen as the research sample. The research variables consist of the physical work environment (X1), the non physical work environment (X2); work motivation (Y); and employees' performance (Z). A questionnaire which consists of 35 detailed questions is used as the research instrument. Each question is measured using the Likert scale with 5 optional answers. The data analysis method used is descriptive analysis and path analysis so that the direction and the intensity of the effects of the exogenous variable and the endogenous variable could be described clearly. The research results reveal that (1) The physical work environment directly has a positive and significant effect of 0,316 on the work motivation; (2) The non physical work environment directly has a positive and significant effect of 0,549 on the work motivation; (3) The work motivation directly has a positive and significant effect of 0,446 on the employees' performance; (4) The physical work environment directly has a positive and significant effect of 0,258 on the employees' performance and indirectly through the work motivation of 0,141; thus the total effects the physical work environment on the employees' performance is 0,399; (5) The non physical work environment directly has a positive and significant effect of 0,287 on the employees' performance and indirectly through the work motivation of 0,245; thus the total effects the non physical work environment on the employees' performance is 0,532.

**Keywords:** employees' performance, work environment, work motivation, path analysis, BPS of the West Sulawesi Province.



## ABSTRAK

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPS PROVINSI SULAWESI BARAT DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Menzy Ganofa  
[menzy23@gmail.com](mailto:menzy23@gmail.com)

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Penelitian ini didasari pada tuntutan BPS Provinsi Sulawesi Barat untuk selalu siap menyajikan data statistik yang variatif, tepat waktu dan akurat untuk berbagai kepentingan. Oleh sebab itu kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat yang seluruhnya pegawai negeri sipil (PNS) dituntut dalam menunjang peran BPS sebagai penyedia statistik berkualitas. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi tentunya dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasinya adalah seluruh pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 51 orang yang sekaligus sebagai sampelnya. Variabel penelitian, yaitu: lingkungan kerja yang terdiri dari fisik ( $X_1$ ) dan non fisik ( $X_2$ ); motivasi kerja ( $Y$ ); dan kinerja pegawai ( $Z$ ). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner (angket) yang terdiri dari 35 rincian pertanyaan. Setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert dengan 5 opsi jawaban. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*Path Analysis*) sehingga arah dan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat tergambarkan secara jelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara langsung sebesar 0,316; 2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara langsung sebesar 0,549; 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 0,446; 4). Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 0,258 dan secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,141, sehingga pengaruh total lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,399; 5). Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 0,287 dan secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,245, sehingga pengaruh total lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,532.

**Kata kunci :** kinerja pegawai, lingkungan kerja, motivasi kerja, analisis jalur, BPS Provinsi Sulawesi Barat.

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPS Provinsi Sulawesi Barat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, Desember 2014  
Yang Menyatakan



(MENZY GANOFA)  
NIM.500010187

## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
 Pada BPS Provinsi Sulawesi Barat Dengan Motivasi  
 Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Penyusun TAPM : Menzy Ganofa

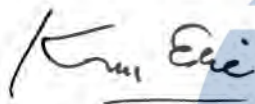
NIM : 500010187

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Minggu, 25 Januari 2015

Menyetujui :

Pembimbing II Pembimbing I



**Dr. Karnedi, M.A**  
 NIP. 19640508 199903 1 002



**Dr. Ir. Rusman, SE, MM**  
 NIDN. 0908086801

Penguji Ahli

Dr Ignatius Heruwasto  
 NIDN 0607050222

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu Manajemen  
 Program Magister Manajemen



**Mohammad Nasoha, SE, M.Sc**  
 NIP. 19781111 200501 1 001



Direktur  
 Program Pascasarjana



**Suciati, M.Sc, Ph.D**  
 NIP. 19520213 198503 2 001



UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN

**PENGESAHAN**

Nama : Menzy Ganofa

NIM : 500010187

Program Studi : Magister Manajemen

Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPS  
Provinsi Sulawesi Barat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel  
Mediasi

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Tugas Akhir Program Magister (TAPM)  
Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 25 Januari 2015

Waktu : 15.00 - 17.00 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji  
Nama: Dr. Sofjan Aripin, M.Si



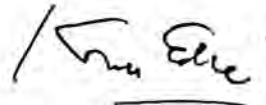
Penguji Ahli  
Nama: Dr. Ignatius Heruwasto



Pembimbing I  
Nama:  
Dr.Ir. Rusman, SE,MM



Pembimbing II  
Nama:  
Dr. Karnedi, M.A



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, sehingga penyusunan TAPM ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan, meskipun dalam bentuk yang sangat sederhana. TAPM ini berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPS Provinsi Sulawesi Barat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

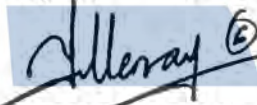
Dalam penulisan TAPM ini, penulis banyak mendapatkan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, seyogyanyalah pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih sebagai tanda penghargaan kepada:

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJ-UT Majene Drs. Arifin Tahir, S.Pd, M.Pd selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Kepala BPS Provinsi Sulawesi Barat, Setianto, SE, M.Si yang memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di Universitas Terbuka;
- (4) Pembimbing I (Dr. Ir. Rusman, SE, MSM) dan Pembimbing II (Dr. Karnedi, M.A) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (5) Kabid Ilmu Manajemen Maya Maria, SE, MM selaku penanggung jawab Program Pascasarjana Manajemen SDM;
- (6) Kabid Statistik Distribusi BPS Provinsi Sulawesi Barat Syihabuddin sebagai mantan atasan langsung saya, yang mendukung saya untuk menyelesaikan TAPM ini ditengah-tengah kepadatan pekerjaan pada Bidang Statistik Distribusi;
- (7) Kabid Statistik Sosial BPS Provinsi Sulawesi Barat Soman Wisnu Darma sebagai atasan langsung saya, yang selalu memberikan motivasi bagi saya agar TPAM ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya;
- (8) Teman-teman seperjuangan mahasiswa yang kompak dan saling memotivasi dalam penyelesaian TAPM ini;
- (9) Teman-teman kantor yang sudah menjadi responden dalam membantu saya untuk dapat menyelesaikan TAPM ini tepat pada waktunya;

- (10) Ayahanda Usdek Jaya Putra dan Ibunda Armiyati serta Adinda Verico Ganoya, Ricky Ganosa dan Bella Ganora tercinta yang selalu mendoakan saya agar dapat menyelesaikan TAPM ini tepat pada waktunya;
- (11) Terutama kepada keluarga kecilku: Istri tercinta Chitra Dewi Said serta kedua putriku tersayang Fayza Anindya dan Fazila Areta yang telah banyak memberikan semangat, doa, dan pengorbanan hingga saya dapat menyelesaikan TAPM ini.

Akhirnya, dengan kerendahan hati penulis membuka diri terhadap kritik dan saran dari semua pihak pembaca, demi kesempurnaan isi TAPM ini. Harapan penulis semoga Allah SWT, senantiasa memberikan balasan dan perlindungan yang setimpal atas segala usaha yang dilakukan. Amin.

Majene, Desember 2014

  
MENZY GANOFA



## RIWAYAT HIDUP

Nama : Menzy Ganofa

Nim : 500010187

Program Studi : Megister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia

Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 23 Maret 1983

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Islam As-Syafi'iyah 02 Jatiwaringin, Kota Bekasi pada tahun 1995

Lulus SMP di SMP Negeri 20 Jakarta ada tahun 1998

Lulus SMA di SMA Negeri 62 Jakarta pada tahun 2001

Lulus Diploma IV di Sekolah Tinggi Ilmu Statistik Jakarta pada tahun 2005

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2005 sd 2006 Staf Seksi Statistik Produksi pada BPS Kabupaten Polewali Mandar

Tahun 2006 sd 2007 Plt. Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik pada BPS Kabupaten Mamasa

Tahun 2007 sd 2010 Plt. Seksi Statistik Harga Konsumen dan Harga Perdagangan Besar pada Bidang Statistik Distribusi BPS Provinsi Sulawesi Barat

Tahun 2010 sd 2014 Kepala Seksi Statistik Harga Konsumen dan Harga Perdagangan Besar pada Bidang Statistik Distribusi BPS Provinsi Sulawesi Barat

Tahun 2014 sd sekarang Kepala Seksi Statistik Ketahanan Sosial pada Bidang Statistik Sosial BPS Provinsi Sulawesi Barat

Majene, Desember 2014



Menzy Ganofa

NIM. 500010187

## DAFTAR ISI

|   |           |
|---|-----------|
| Halaman Judul .....                         | i         |
| Abstrak .....                               | ii        |
| Lembar Pernyataan .....                     | iv        |
| Lembar Persetujuan .....                    | v         |
| Lembar Pengesahan .....                     | vi        |
| Kata Pengantar .....                        | vii       |
| Riwayat Hidup .....                         | ix        |
| Daftar Isi .....                            | x         |
| Daftar Tabel .....                          | xiii      |
| Daftar Gambar .....                         | xvi       |
| Daftar Lampiran .....                       | xvii      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....              | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang Masalah .....             | 1         |
| B. Perumusan Masalah .....                  | 8         |
| C. Tujuan Penelitian .....                  | 8         |
| D. Kegunaan Penelitian .....                | 9         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....        | <b>10</b> |
| A. Kajian Teori .....                       | 10        |
| 1. Lingkungan Kerja .....                   | 10        |
| 2. Motivasi Kerja .....                     | 14        |
| 3. Kinerja Pegawai .....                    | 17        |
| 4. Hubungan Antar Variabel Penelitian ..... | 22        |
| B. Penelitian Terdahulu .....               | 23        |

|  |           |
|--|-----------|
| C. Kerangka Berpikir .....                                   | 25        |
| D. Hipotesis .....   | 26        |
| E. Definisi Operaional Variabel .....                        | 26        |
| 1. Variabel Lingkungan Kerja (X) .....                       | 27        |
| 2. Variabel Motivasi Kerja (Y) .....                         | 28        |
| 3. Variabel Kinerja Pegawai (Z) .....                        | 29        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                       | <b>32</b> |
| A. Desain Penelitian .....                                   | 32        |
| B. Populasi dan Sampel .....                                 | 32        |
| C. Instrumen Penelitian .....                                | 33        |
| D. Prosedur Pengumpulan Data .....                           | 35        |
| 1. Uji Validitas .....                                       | 35        |
| 2. Uji Reliabilitas .....                                    | 37        |
| E. Metode Analisis Data .....                                | 38        |
| 1. Analisis Deskriptif .....                                 | 38        |
| 2. Analisis Jalur (Path Analisis) .....                      | 39        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>          | <b>49</b> |
| A. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian ..... | 49        |
| 1. Uji Validitas .....                                       | 49        |
| 2. Uji Reliabilitas .....                                    | 53        |
| B. Gambaran Umum Karakteristik Responden .....               | 56        |
| 1. Umur .....  | 56        |
| 2. Jenis Kelamin .....                                       | 56        |
| 3. Golongan .....  | 57        |



|   |     |
|---|-----|
| 4. Masa Kerja .....   | 58  |
| 5. Pendidikan Terakhir .....  | 58  |
| C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....  | 59  |
| 1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) .....  | 60  |
| 2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) .....  | 68  |
| 3. Variabel Motivasi Kerja (Y) .....  | 75  |
| 4. Variabel Kinerja Pegawai (Z) .....   | 82  |
| D. Analisis Jalur Variabel Penelitian .....   | 89  |
| 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik ( $X_1$ dan $X_2$ )<br>serta Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) ..... | 90  |
| 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik ( $X_1$ dan $X_2$ )<br>terhadap Motivasi Kerja (Y) .....                           | 94  |
| E. Pembahasan .....   | 101 |
| 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPS<br>Provinsi Sulawesi Barat .....  | 102 |
| 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi<br>Sulawesi Barat .....  | 106 |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....   | 108 |
| A. Kesimpulan.....  | 108 |
| B. Saran .....  | 109 |
| 1. Implikasi dari Penelitian .....  | 109 |
| 2. Keterbatasan Penelitian .....  | 111 |
| 3. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya .....  | 112 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....   | 113 |

## DAFTAR TABEL

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1  | Tingkat Absensi Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013 .....         | 4  |
| Tabel 2.1  | Beberapa Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....                             | 24 |
| Tabel 2.2  | Definisi Operasional Variabel, Dimensi dan Skala Pengukuran                  | 31 |
| Tabel 3.1  | Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian .....                             | 34 |
| Tabel 4.1  | Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )                | 50 |
| Tabel 4.2  | Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja No Fisik ( $X_2$ )             | 51 |
| Tabel 4.3  | Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y) .....                        | 52 |
| Tabel 4.4  | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Z) .....                       | 53 |
| Tabel 4.5  | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )             | 54 |
| Tabel 4.6  | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ )         | 54 |
| Tabel 4.7  | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y) .....                     | 55 |
| Tabel 4.8  | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Z) .....                    | 55 |
| Tabel 4.9  | Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....                               | 56 |
| Tabel 4.10 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                      | 57 |
| Tabel 4.11 | Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan .....                           | 57 |
| Tabel 4.12 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                         | 58 |
| Tabel 4.13 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir                      | 59 |
| Tabel 4.14 | Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....                         | 60 |
| Tabel 4.15 | Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....                   | 60 |
| Tabel 4.16 | Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja Fisik ..... | 61 |
| Tabel 4.17 | Penghitungan Rentang Skor Berdasarkan Jumlah Pertanyaan                      | 64 |

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabel 4.18 | Kategori Rentang Skor Indikator pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....       | 65 |
| Tabel 4.19 | Total Skor dan Kategori Petanyaan Lingkungan Kerja Fisik                         | 66 |
| Tabel 4.20 | Total Skor dan Kategori Variabel Lingkungan Kerja Fisik                          | 67 |
| Tabel 4.21 | Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....                         | 69 |
| Tabel 4.22 | Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik                         | 69 |
| Tabel 4.23 | Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ..... | 70 |
| Tabel 4.24 | Kategori Rentang Skor Indikator pada Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....   | 72 |
| Tabel 4.25 | Total Skor dan Kategori Petanyaan Lingkungan Kerja Non Fisik .....               | 72 |
| Tabel 4.26 | Total Skor dan Kategori Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....                | 74 |
| Tabel 4.27 | Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja .....                                     | 75 |
| Tabel 4.28 | Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja .....                               | 76 |
| Tabel 4.29 | Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....             | 77 |
| Tabel 4.30 | Kategori Rentang Skor Indikator pada Variabel Motivasi Kerja .....               | 79 |
| Tabel 4.31 | Total Skor dan Kategori Petanyaan Motivasi Kerja .....                           | 79 |
| Tabel 4.32 | Total Skor dan Kategori Variabel Motivasi Kerja .....                            | 81 |
| Tabel 4.33 | Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai .....                                    | 82 |
| Tabel 4.34 | Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....                               | 83 |
| Tabel 4.35 | Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai .....            | 84 |
| Tabel 4.36 | Kategori Rentang Skor Indikator pada Variabel Kinerja Pegawai .....              | 86 |



|            |   |     |
|------------|---|-----|
| Tabel 4.37 | Total Skor dan Kategori Petanyaan Kinerja Pegawai .....   | 86  |
| Tabel 4.38 | Total Skor dan Kategori Variabel Kinerja Pegawai ....   | 91  |
| Tabel 4.39 | Pengaruh Simultan $X_1$ , $X_2$ dan $Y$ terhadap $Z$ .....  | 92  |
| Tabel 4.40 | Pengaruh Parsial $X_1$ , $X_2$ dan $Y$ terhadap $Z$ .....   | 93  |
| Tabel 4.41 | Pengaruh Simultan $X_1$ , $X_2$ terhadap $Y$ .....  | 95  |
| Tabel 4.42 | Pengaruh Parsial $X_1$ , $X_2$ terhadap $Y$ .....   | 97  |
| Tabel 4.43 | Ringkasan Hasil Pengujian .....   | 98  |
| Tabel 4.44 | Ringkasan Estimasi Koefisien Jalur .....  | 99  |
| Tabel 4.45 | Ringkasan Estimasi Persamaan Struktural .....   | 99  |
| Tabel 4.46 | Dekomposisi Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ dan $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Z$ ) melalui Motivasi Kerja ( $Y$ ) ..... | 100 |



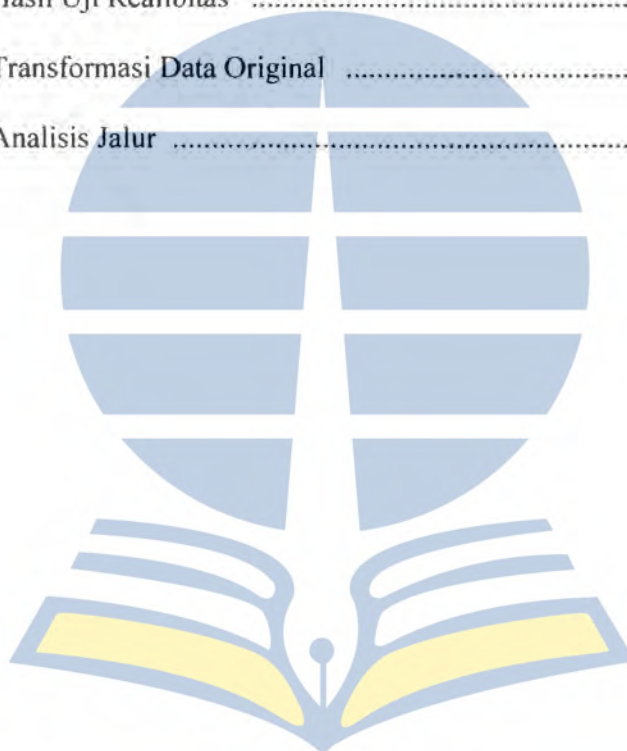
**DAFTAR GAMBAR**

|   |     |
|---|-----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....                                  | 25  |
| Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel .....                            | 42  |
| Gambar 4.1 Keterkaitan Antar Variabel $X_1$ , $X_2$ , Y dan Z ..... | 90  |
| Gambar 4.2 Keterkaitan Antar Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....     | 94  |
| Gambar 4.3 Gambaran Lengkap Hasil Penelitian .....                  | 101 |



**DAFTAR LAMPIRAN**

|            |  |     |
|------------|--|-----|
| Lampiran 1 | Ketidakhadiran Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013 .....          | 117 |
| Lampiran 2 | Keterlambatan Jam Kerja Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013 ..... | 118 |
| Lampiran 3 | Kuesioner Penelitian 2013 .....  | 117 |
| Lampiran 4 | Data Hasil Penelitian .....  | 119 |
| Lampiran 5 | Hasil Uji Validitas .....  | 130 |
| Lampiran 6 | Hasil Uji Realibitas .....   | 134 |
| Lampiran 7 | Transformasi Data Original .....   | 135 |
| Lampiran 8 | Analisis Jalur .....   | 138 |





## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kantor Pusat Statistik pertama kali didirikan pada bulan Februari 1920 oleh Direktur Pertanian, Kerajinan, dan Perdagangan (*Directeur van Landbouw Nijveirhed en Handel*) di Bogor yang bertugas mengolah dan mempublikasikan data statistik. Pada masa pemerintahan Orde Baru, Pemerintah menetapkan tiga buah Peraturan Pemerintah tentang Sensus yaitu PP nomor 21 Tahun 1979 tentang Pelaksanaan Sensus Penduduk pada tanggal 2 Juli 1979. PP Nomor 2 Tahun 1983 tentang Sensus Pertanian pada tanggal 21 Januari 1983 dan PP Nomor 29 Tahun 1985 tentang Sensus Ekonomi pada tanggal 10 Juni 1985. Pada tanggal 26 September 1997 dengan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, Biro Pusat Statistik diubah namanya menjadi “Badan Pusat Statistik”, dan sekaligus menetapkan tanggal tersebut sebagai “Hari Statistik”.

Tahun 1998, ditetapkan Keppres No.86 Tahun 1998 tentang Badan Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan KepPres tersebut, perwakilan BPS di daerah adalah instansi vertikal dengan nama BPS Provinsi, BPS Kabupaten dan BPS Kotamadya. Pada tanggal 26 Mei 1999, ditetapkan PP Nomor 51 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik.

Dalam menyelenggarakan perstatistikan BPS mempunyai suatu visi, “Pelopor Data Statistik Terpercaya Untuk Semua”. Untuk mewujudkan visi tersebut BPS mempunyai misi, yaitu:

1. Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.

2. Menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
3. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
5. Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

BPS Provinsi Sulawesi Barat yang terbentuk pada tahun 2006 merupakan salah satu BPS Provinsi termuda di Indonesia. Sebagai instansi pemerintah non kementerian di Provinsi Sulawesi Barat, BPS Provinsi Sulawesi Barat dituntut untuk selalu siap menyajikan data statistik yang variatif, tepat waktu dan akurat untuk berbagai kepentingan. Untuk itulah kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat yang seluruhnya pegawai negeri sipil (PNS) dituntut dalam menunjang peran BPS sebagai penyedia statistik berkualitas.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Simamora, 2004).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang



dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah.

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumberdaya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Mendayagunakan sumber daya secara optimal dan profesional artinya menggunakan pegawai sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran. Jadi sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen.



Pada tahun 2013, jumlah ketidakhadiran pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat rata-rata sekitar 13,08 persen, (*lampiran 1*). Bila dilihat dari jumlah keterlambatan jam kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat pada tahun 2013 yang mencapai 1.088 keterlambatan menunjukkan bahwa kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat juga masih kurang optimal untuk bekerja secara profesional, (*lampiran 2*).

Berdasarkan ketidakhadiran dan keterlambatan jam kerja yang dikonversikan ke dalam satuan hari, maka dapat dihitung tingkat absensi pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Hasil perhitungan tingkat absensi tersebut tersaji pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013**

| Bulan     | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai<br>(2)x(3) | Hari Tidak Hadir | Jumlah Terlambat di Konversi menjadi Hari | Jumlah Tidak Hadir<br>(5)+(6) | Present ase<br>(7)/(4)<br>x 100 |
|-----------|----------------|-------------------|--|------------------|---|-------------------------------|---------------------------------|
| (1)       | (2)            | (3)               | (4)  | (5)              | (6)                                       | (7)                           | (8)                             |
| Januari   | 51             | 21                | 1071   | 13               | 7   | 20                            | 1,87                            |
| Februari  | 51             | 20                | 1020   | 26               | 10  | 36                            | 3,49                            |
| Maret     | 51             | 19                | 969  | 12               | 8   | 20                            | 2,10                            |
| April     | 51             | 22                | 1122   | 9                | 8   | 17                            | 1,48                            |
| Mei       | 51             | 21                | 1071   | 17               | 12  | 29                            | 2,73                            |
| Juni      | 51             | 19                | 969  | 14               | 10  | 24                            | 2,46                            |
| Juli      | 50             | 23                | 1150   | 10               | 14  | 24                            | 2,05                            |
| Agustus   | 50             | 17                | 850  | 10               | 10  | 20                            | 2,29                            |
| September | 50             | 21                | 1050   | 8                | 8   | 16                            | 1,54                            |
| Oktober   | 50             | 21                | 1050   | 14               | 6   | 20                            | 1,93                            |
| November  | 50             | 20                | 1000   | 17               | 9   | 26                            | 2,62                            |
| Desember  | 51             | 20                | 1020   | 7                | 9   | 16                            | 1,55                            |
| Jumlah    | 607            | 244               | 12.342                                       | 157              | 111                                       | 268                           | 26,12                           |
| Rata-Rata | 50,58          | 20,33             | 1.028,50                                     | 13,08            | 9,25                                      | 22,33                         | 2,18                            |

Sumber: Subbag Kepegawaian dan Hukum BPS Provinsi Sulawesi Barat, diolah

Bila dilihat Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat dinilai kurang optimal, hal ini dapat disimpulkan dari data tingkat absensi pegawai masih berada diatas 2 persen. Semakin tingginya tingkat absensi maka akan menghambat rencana kerja tahunan BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan wawancara pendahuluan pada pegawai Bidang Statistik Distribusi diketahui bahwa masih ada beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, ada beberapa pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan ada beberapa pekerjaan yang telah selesai tidak dapat diterima oleh pimpinan.

Demi menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan (Kuswandi, 2004). Dalam penelitian ini akan mengkaji tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka diharapkan kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Motivasi adalah pemberian daya gerak, yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005). Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2004).



Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai merupakan hal yang tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara pendahuluan pada pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat diketahui bahwa masih ada yang merasa dibedakan dengan pegawai lain dalam bekerja dan ada beberapa pegawai juga yang merasa pimpinan belum maksimal memberikan pujian dan penghargaan atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan dengan memuaskan.

Disamping faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah suasana dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan (Murti Sumarni, 2003). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika lingkungan kerja baik maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai (Ernawati, 2010).



Disamping itu, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi. Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa faktor dari luar yang mempengaruhi motivasi pegawai, yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai akan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan wawancara awal pegawai Bidang Statistik Sosial diketahui bahwa masih ada beberapa pendingin udara (AC) yang rusak, sirkulasi udara yang ada juga tidak baik karena tidak adanya penyaring udara (*ex-house*) dan kurang lancarnya komunikasi dengan sesama pegawai maupun pimpinan.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada BPS Provinsi Sulawesi Barat dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Perlu diketahui juga, bahwa BPS Provinsi Sulawesi Barat selalu meraih juara I lomba kebersihan antar instansi se-Sulawesi Barat sejak tahun 2012. Predikat ini merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja di BPS Provinsi Sulawesi Barat yang sudah ada dapat meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi Barat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat?
3. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat?
4. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat melalui motivasi kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini, antara lain:

1. Menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
2. Menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
3. Menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

4. Menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat melalui motivasi kerja.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

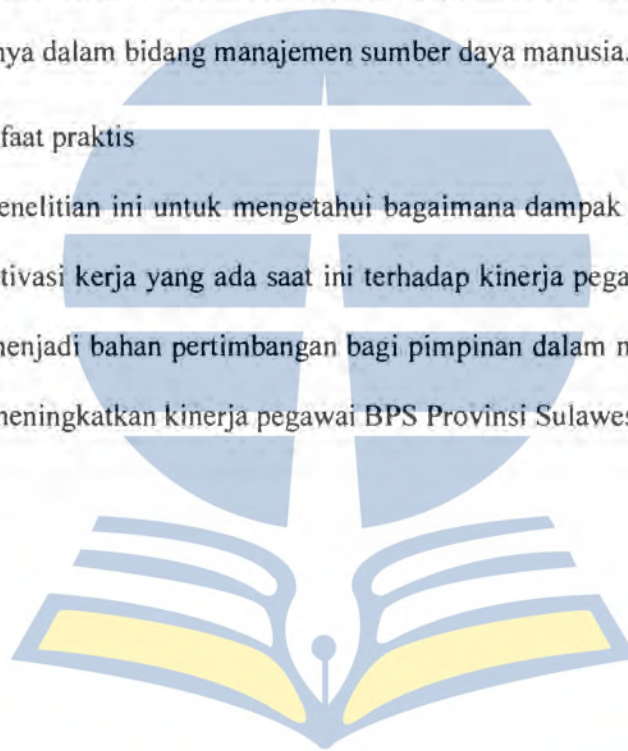
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini merupakan sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dan menguji aplikasi teori ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bagaimana dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja yang ada saat ini terhadap kinerja pegawai dan hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2001) bahwa suasana kerja yang baik

dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung, yang meliputi pewarnaan, penerangan, sirkulasi udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, yang meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Kedua jenis lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal.

Dengan begitu kinerja pegawai bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan Sedarmayanti (2001), maka faktor-faktor lingkungan kerja yang akan diteliti pada BPS Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik

1) Kebersihan

Lingkungan yang bersih mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan lingkungan yang bersih, selain menyehatkan juga menimbulkan rasa senang, sehingga akan memicu karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Sirkulasi udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang sejuk dan sirkulasi yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut.



Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4) Kebisingan

Hal ini dimaksudkan bahwa lingkungan kerja yang bebas dari suara bising mesin dan lalu lintas kendaraan yang lalu lalang merupakan salah satu penunjang kenyamanan dalam bekerja.

#### 5) Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

### b. Lingkungan kerja non fisik

#### 1) Struktur kerja

Yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

## 2) Tanggung jawab kerja

Yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

## 3) Perhatian dan dukungan pemimpin

Yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

## 4) Kelancaran komunikasi

Yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

## 2. Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang (2001), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003)

Menurut Mathis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap motivasi kerja dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Pegawai akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik pegawai akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri pegawai dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Lebih jelasnya mengenai motivasi kerja, penulis akan menekankan pengertian dan makna motivasi kerja yaitu suatu sikap dan kepuasan dengan keinginan yang terus-menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan



organisasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi khususnya pada BPS Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow, seperti yang dikutip oleh Sofyandi dan Garniwa (2007), yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. **Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)**

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

### **3. Kinerja pegawai**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut Wexley, Kenneth dan Yukl (2001), kinerja adalah cara segenap elemen di suatu instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan aturan yang ada.

Kinerja menurut Simamora (2004) adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Mangkunegara (2002), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Menurut Mathis (2006), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka



dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas-aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
- b. Disebabkan oleh sasaran-sasaran yang telah diterima, maka orang-orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
- c. Sasaran-sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran-sasaran yang ringan.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Robbins (2006), kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- f. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator pengukuran kinerja yang akan diteliti pada BPS Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009) keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.



d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### 4. Hubungan antar variabel penelitian

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi manajemen sumber daya manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Dengan lingkungan kerja yang baik maka dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan hal terpenting dalam dunia kerja karena dengan memiliki motivasi lebih maka tujuan suatu perusahaan akan tercapai, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerjanya tidak ada maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Jadi, untuk kelancaran pencapaian tujuan perusahaan perlu

adanya semangat kerja dari unsur-unsur yang ada dalam organisasi. Semangat kerja atau motivasi kerja yang timbul dalam diri seseorang akan mendorong manusia sebagai unsur organisasi akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerjanya. Untuk mendorong motivasi kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja (Mardiana, 2009).

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat merupakan penampilan kerja perorangan maupun kelompok (Ilyas, 2002). Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target dan standar yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, seperti pada Tabel 2.1 berikut ini:



**Tabel 2.1**  
**Beberapa Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

| No. | Peneliti  | Judul   | Hasil Penelitian   |
|-----|---|---|--|
| 1.  | Fitri Yuliyanti,<br>Universitas Ahmad Dahlan (2007)         | Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Lingkungan Kerja dengan Motivasi Berprestasi Karyawan  | Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan  |
| 2.  | Amami Ni Komang,<br>Universitas Udayana (2009)              | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja serta Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Wijaya Tribwana Internasional                     | Lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja; Motivasi kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja    |
| 3.  | Ernawati,<br>Universitas Slamet Riyadi Surakarta (2010)     | Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel <i>Moderating</i> Pada BKD Kabupaten Karanganyar | Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja; Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja; Motivasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja |
| 4.  | Risky Novianto Ariwibowo,<br>Universitas Diponegoro (2011)  | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu)              | Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan   |
| 5.  | I Made Yusa Dharmawan,<br>Universitas Udayana (2011)        | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar  | Motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar                    |
| 6.  | Aldo Herlambang Gardjito,<br>Universitas Brawijaya (2012)   | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)               | Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  |
| 7.  | Sartika Hayulinanda Halim,<br>Universitas Hasanuddin (2012) | Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar  | Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan   |
| 8.  | Arief Setya Sandhi,<br>Universitas Diponegoro (2013)        | Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSU Puri Asih Salatiga)                              | Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan             |
| 9.  | Arta Adi Kusuma,<br>Universitas Negeri Padang (2013)        | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang   | Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan   |
| 10. | Muhammad Noor,<br>Universitas Mulawarman (2013)             | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara                                    | Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara                               |

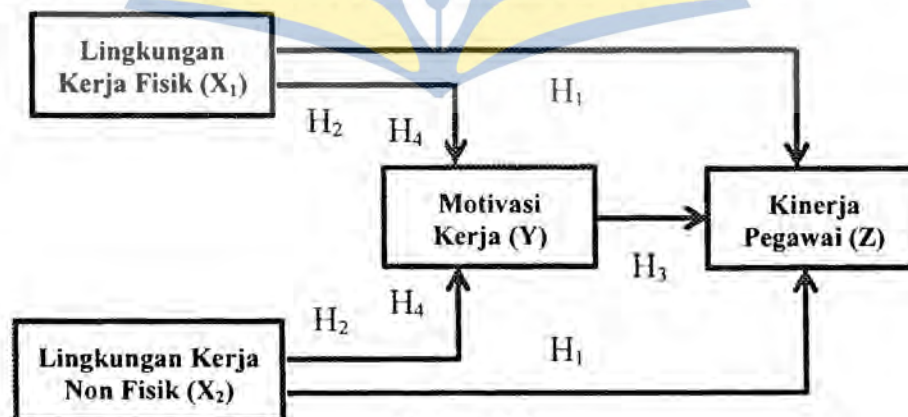


Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka terdapat sejumlah perbedaan dengan penelitian ini, antara lain:

4. Variabel lingkungan kerja dibagi menjadi 2 sub variabel, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.
5. Variabel motivasi kerja selain sebagai variabel bebas terhadap variabel kinerja pegawai juga menjadi sebagai variabel terikat dari variabel lingkungan kerja.
6. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga istilah variabel yang digunakan adalah variabel eksogen dan endogen.

### C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka secara ringkas hubungan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat disusun suatu kerangka berpikir seperti pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1  
Kerangka Berpikir

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000). Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (fisik dan non fisik) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat
2. Lingkungan kerja (fisik dan non fisik) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat
3. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat
4. Lingkungan kerja (fisik dan non fisik) secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat melalui motivasi kerja

#### **E. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional menurut Supranto (2004) terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan-pertanyaan apa yang terkait dengan elemen-elemen, dimensi dari suatu konsep. Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

## 1. Variabel lingkungan kerja (X)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada baik yang berbentuk fisik maupun non fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Indikator lingkungan kerja yang diukur pada penelitian ini, terdiri dari:

### a. Lingkungan kerja fisik (X1), antara lain:

#### 1) Kebersihan (X1.1)

Yaitu melihat bagaimana kantor yang bersih baik di dalam dan luar gedung dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.

#### 2) Penerangan (X1.2)

Yaitu melihat bagaimana penerangan/cahaya yang ada dalam ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja.

#### 3) Sirkulasi udara (X1.3)

Yaitu melihat bagaimana kondisi pendingin ruangan dan ventilasi (*ex-house*) yang baik di ruang kerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.

#### 4) Kebisingan (X1.4)

Yaitu melihat bagaimana lingkungan kerja yang bebas dari suara bising dari ruangan lain dan lalu lintas kendaraan yang lalu lalang merupakan salah satu penunjang kenyamanan dalam bekerja.

#### 5) Keamanan (X1.5)

Yaitu melihat bagaimana kondisi keamanan gedung di lingkungan kantor membuat tenang dalam bekerja.



b. Lingkungan kerja non fisik (X2), antara lain:

1) Struktur kerja (X2.1)

Yaitu melihat apakah pekerjaan yang diberikan sudah memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2) Tanggung jawab kerja (X2.2)

Yaitu melihat sejauh mana tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan bertanggung jawab atas segala tindakannya.

3) Perhatian dan dukungan pimpinan (X2.3)

Yaitu melihat bagaimana pimpinan memberikan arahan dan perhatian terhadap pegawai.

4) Kelancaran komunikasi (X2.4)

Yaitu melihat sejauh mana komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

## 2. Variabel motivasi kerja (Y)

Motivasi kerja adalah kebutuhan manusia untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan serta pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Indikator motivasi kerja diukur pada penelitian ini berdasarkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow, seperti yang dikutip oleh Sofyandi dan Garniwa (2007), terdiri dari:

a. Kebutuhan fisiologis (Y1)

Yaitu melihat pendapatan yang diterima mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga dan sebagian mampu untuk ditabung.

b. Kebutuhan sosial (Y2)

Yaitu melihat dalam suatu pekerjaan tidak dibeda-bedakan dengan pegawai lainnya.

c. Kebutuhan penghargaan (Y3)

Yaitu melihat perasaan pegawai dengan diberikannya penghargaan, pujian dan promosi jabatan dari pimpinan atas hasil kerja yang baik.

d. Kebutuhan aktualisasi diri (Y4)

Yaitu melihat kesempatan yang diberikan pimpinan untuk melakukan kreativitas, mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.

### 3. Variabel kinerja (Z)

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Robbins, 2002). Indikator kinerja pegawai yang diukur pada penelitian ini, antara lain:

a. Kualitas kerja (Z1)

Yaitu melihat pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan SOP (*Standard Operational Procedure*), tepat waktu dan akurat.

b. Kuantitas kerja (Z2)

Yaitu melihat target kerja yang telah ditetapkan berhasil dicapai dan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standar.

c. Keandalan (Z3)

Yaitu melihat kemampuan penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah ditentukan dan tidak pernah disalahkan.

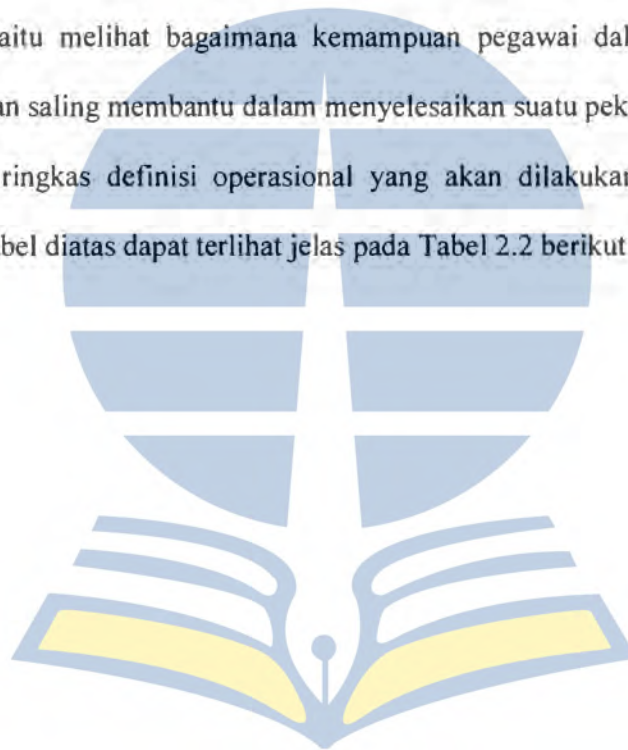
d. Kehadiran (Z4)

Yaitu melihat keterlambatan dalam masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

e. Kemampuan bekerjasama (Z5)

Yaitu melihat bagaimana kemampuan pegawai dalam bekerjasama dan saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Secara ringkas definisi operasional yang akan dilakukan penelitian dari uraian 3 variabel diatas dapat terlihat jelas pada Tabel 2.2 berikut ini:





**Tabel 2.2**  
**Definisi Operasional Variabel, Sub Variabel Dimensi dan Skala Pengukuran**

| No. | Variabel         | Sub Variabel               | Definisi  | Dimensi  | Pengukuran |
|-----|------------------|----------------------------|---|--|------------|
| 1.  | Lingkungan Kerja | Lingkungan Kerja Fisik     | Segala sesuatu yang ada baik yang berbentuk fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebersihan</li> <li>• Penerangan</li> <li>• Sirkulasi udara</li> <li>• Kebisingan</li> <li>• Keamanan</li> </ul>                      | Ordinal    |
|     |                  | Lingkungan Kerja Non Fisik | Segala sesuatu yang ada baik yang berbentuk non fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Struktur kerja</li> <li>• Tanggung jawab kerja</li> <li>• Perhatian dan dukungan pimpinan</li> <li>• Kelancaran komunikasi</li> </ul> | Ordinal    |
| 2.  | Motivasi Kerja   | -                          | Kebutuhan manusia untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan serta pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fisiologis</li> <li>• Sosial</li> <li>• Penghargaan</li> <li>• Aktualisasi diri</li> </ul>  | Ordinal    |
| 3.  | Kinerja          | -                          | Hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Keandalan</li> <li>• Kehadiran</li> <li>• Kemampuan bekerjasama</li> </ul>                   | Ordinal    |

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pernyataan-pernyataan penelitian. Rencana ini merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis akhir data. Suatu desain penelitian menyatakan baik struktur masalah penelitian maupun rencana penyelidikan yang akan dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah (Mardalis, 2008).

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi” merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian survei menurut Sugiyono (2009), dapat dilakukan pada populasi kecil dan besar, tetapi data yang dianalisis berasal dari sampel yang diambil dari populasi sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian, variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang terjadi pada objek di lokasi penelitian.

#### B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga. Umar (2000) mengartikan bahwa populasi sebagai wilayah

generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah sebanyak 51 pegawai.

Menurut Arikunto (2002), jika objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diteliti semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya menurut Istijanto (2006), untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (kurang dari 200), riset seperti survei bisa dilakukan terhadap semua karyawan.

### C. Instrumen Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, digunakan kuesioner/angket sebagai instrumen penelitian. Kuesioner tersebut dirancang sesuai dengan defenisi operasional dari variabel penelitian. Data yang dikumpulkan melalui angket ini menggunakan skala Likert.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009). Dalam skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi dan indikator. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan diberi skor sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1



**Tabel 3.1**  
**Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian**

| No | Variabel                   | Dimensi                              | Indikator  | No Urut Pertanyaan |
|----|----------------------------|--------------------------------------|--|--------------------|
| 1. | Lingkungan Kerja Fisik     | Kebersihan                           | Kantor yang bersih memberikan kenyamanan dalam bekerja                                   | 1-2                |
|    |                            | Penerangan                           | Penerangan ruangan yang ada sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja                        | 3                  |
|    |                            | Sirkulasi Udara                      | Udara yang sejuk dan sirkulasi udara yang baik dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja | 4-5                |
|    |                            | Kebisingan                           | Tanpa suara bising merupakan penunjang kenyamanan dalam bekerja                          | 6-7                |
|    |                            | Keamanan                             | Kondisi keamanan gedung di kantor membuat tenang dalam bekerja                           | 8                  |
| 2. | Lingkungan Kerja Non Fisik | Struktur Kerja                       | Pekerjaan diberikan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik                     | 9-10               |
|    |                            | Tanggung jawab kerja                 | Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikannya.                              | 11-12              |
|    |                            | Perhatian dan dukungan dari pimpinan | Pimpinan memberikan arahan dan perhatian kepada pegawai dalam bekerja                    | 13-14              |
|    |                            | Kelancaran komunikasi                | Menjalin komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar antar pegawai                         | 15-16              |
| 3. | Motivasi Kerja             | Fisiologis                           | Pendapatan yang diterima cukup untuk kebutuhan hidup layak                               | 17-18              |
|    |                            | Sosial                               | Tidak ada perbedaan dengan pegawai lain dalam suatu pekerjaan                            | 19                 |
|    |                            | Penghargaan                          | Mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas pekerjaannya yang memuaskan                   | 20-22              |
|    |                            | Aktualisasi Diri                     | Kesempatan untuk melakukan kreatifitas, mengembangkan ketrampilan dan kemampuan.         | 23-24              |
| 4. | Kinerja Pegawai            | Kualitas                             | Kualitas pekerjaan sudah sesuai SOP  | 25-27              |
|    |                            | Kuantitas                            | Volume pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan                                    | 28-29              |
|    |                            | Keandalan                            | Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan                               | 30-31              |
|    |                            | Kehadiran                            | Jam kerja masuk dan pulang sesuai dengan yang telah ditetapkan                           | 32-33              |
|    |                            | Kemampuan bekerjasama                | Mampu bekerjasama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan                      | 34-35              |

Agar data yang dihasilkan dapat dianalisis secara statistik maka terlebih dahulu dilakukan transformasi untuk menaikkan skala ordinal menjadi skala interval dengan metode MSI (*Method of Successive Interval*).

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan media kuesioner yang diharapkan mampu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Kuesioner yang akan digunakan pada penelitian sebelumnya perlu diuji dahulu tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner tersebut.

##### **1. Uji validitas**

Nurgiyantoro (2009) menyatakan validitas (*validity*, kesahihan) berkaitan dengan permasalahan “apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut”. secara singkat dapat dikatakan bahwa validitas alat penelitian mempersoalkan apakah alat itu dapat mengukur apa yang akan diukur. Azwar (2003) menjelaskan validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.



Ada sejumlah cara untuk mempertimbangkan kadar validitas sebuah instrumen yang secara garis besar dapat dibedakan ke dalam dua kategori. Kategori pertama adalah validitas yang pertimbangannya lewat analisis rasional, sedang kategori kedua berdasarkan analisis data empirik. Jenis validitas yang termasuk dalam kategori pertama adalah validitas isi dan validitas konstruk, sedang jenis validitas yang tergolong kedua misalnya adalah sejalan, validitas kriteria, dan validitas ramalan.

Validitas isi (*content validity*) adalah validitas yang mempertanyakan bagaimana kesesuaian antara instrumen dengan tujuan dan deskripsi bahan yang diajarkan atau deskripsi masalah yang akan diteliti. Di sisi lain, validitas konstruk (*construc validity*), mempertanyakan apakah butir-butir pertanyaan dalam instrumen itu telah sesuai dengan konsep keilmuan yang bersangkutan. Uji validitas konstruk dewasa ini juga sering dilakukan lewat program komputer yaitu dengan menggunakan analisis faktor.

Jenis validitas kedua yang bersifat empirik memerlukan data-data di lapangan dari hasil uji coba yang berwujud data kuantitatif.

Adapun langkah-langkah dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- a. Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.
- b. Melakukan uji coba skala pengukur tersebut pada sejumlah responden. Sangat disarankan agar jumlah responden untuk uji coba minimal 30 orang, dengan jumlah ini maka distribusi skor akan lebih mendekati kurva normal.
- c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.



- d. Menghitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*.
- e. Dasar pengambilan keputusan adalah:
  - 1) Bila nilai  $r > r_{\text{tabel}}$  dengan derajat bebas  $(n-2)$ , maka item tersebut valid dan dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Item-item pertanyaan yang signifikan/valid berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik berarti terdapat konsistensi internal dalam pernyataan-pernyataan tersebut.
  - 2) Bila nilai  $r < r_{\text{tabel}}$  dengan derajat bebas  $(n-2)$ , maka item tersebut tidak valid dan tidak dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Bila nilai  $r$  negatif maka berarti pernyataan tersebut bertentangan dengan pernyataan lainnya, artinya pernyataan tersebut tidak konsisten dengan pernyataan lainnya (Singarimbun dan Effendi, 2011).

## 2. Uji reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*, kepercayaan) menunjuk pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu (Nurgiyantoro, 2009). Menurut Singarimbun dan Effendi (2011) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (kuesioner) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Artinya, suatu alat pengukur jika dipakai dua kali untuk

mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dapat dikatakan *reliable*.

Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk menghitung indeks reliabilitas, diantaranya metode pengukuran ulang (*re-test*), metode belah dua (*split half*), dan metode konsistensi internal

#### **E. Metode Analisis Data**

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS. Sebelum dimasukkan dalam program SPSS, dokumen berupa kuesioner perlu diperiksa terlebih dahulu. Pemeriksaan dilakukan terutama untuk melihat apakah ada isian yang seharusnya berisi tetapi tidak berisi atau sebaliknya. Juga dilakukan proses *coding* (pengkodean) agar mudah dalam proses input data.

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini ada 2, yaitu:

##### **1. Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang memaparkan data hasil pengamatan tanpa diadakan pengujian hipotesis. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik pegawai BPS Propinsi Sulawesi Barat. Disamping itu, analisis ini juga digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara peubah tak bebas dengan peubah bebas dengan menggunakan tabulasi silang. Dalam penelitian ini, karakteristik yang akan diamati adalah umur, jenis kelamin, golongan, masa kerja dan pendidikan terakhir pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

## 2. Analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisa hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung, seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur merupakan pola hubungan sebab akibat atau *a set of hypothesized causal asymmetric among the variable* (Riduwan dan Engkos, 2008).

Beberapa asumsi yang mendasari analisis jalur (*Path Analysis*) menurut Riduwan, (2008) adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif dan bersifat normal.
- b. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
- c. Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval atau ratio.
- d. Menggunakan *sample probability sampling* yaitu teknik pengambilan sample untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih mejadi anggota sampel.
- e. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliabel), artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.
- f. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan



kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2008), dalam model kausal dibedakan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogenus adalah variabel yang keberagamannya tidak dipengaruhi oleh penyebab di dalam sistem (model), variabel ini ditetapkan sebagai variabel pemula yang memberi efek kepada variabel lain. Variabel ini tidak diperhitungkan jumlah sisanya (*disturbance*) meskipun sebenarnya juga mempunyai sisa/eror. Sedangkan variabel endogenus dan variabel endogenus lainnya dalam model.

Pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen pada analisis jalur dapat terlihat dengan menggunakan variabel *intervening*. Menurut Tuckman seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2007), variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Pada variabel *intervening* terdapat 2 jenis fungsi variabel pada, antara lain:

- a. Variabel mediasi, yaitu variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen.
- b. Variabel moderasi, yaitu variabel yang mempengaruhi kuat lemahnya hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Berdasarkan penjelasan variabel *intervening* tersebut maka analisis jalur pada penelitian ini menggunakan penggabungan antara model regresi linier berganda dengan model mediasi, dimana variabel motivasi kerja

sebagai variabel mediasi. Variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan variabel motivasi kerja ( $Y$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai ( $Z$ ) secara langsung (*direct effect*) serta secara tidak langsung (*indirect effect*) variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai ( $Z$ ) melalui variabel motivasi kerja ( $Y$ ).

Dalam model ini dapat diterangkan sebagai berikut:

- a. Variabel  $Z$  merupakan variabel endogen dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ .
- b. Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berfungsi sebagai variabel eksogen terhadap variabel  $Y$  serta variabel  $Z$ .
- c. Variabel  $Y$  mempunyai dua fungsi:
  - 1) Fungsi pertama ialah sebagai variabel endogen terhadap variabel eksogen  $X_1$  dan  $X_2$
  - 2) Fungsi kedua ialah sebagai variabel eksogen mediasi untuk melihat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$ .

Berdasarkan hal tersebut dapat dibuat model fungsional sebagai berikut:

1.  $Z = f(X_1; X_2; Y)$
2.  $Y = f(X_1; X_2)$

Dimana:

- $X_1$  = lingkungan kerja fisik pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat
- $X_2$  = lingkungan kerja non fisik pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat
- $Y$  = motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat
- $Z$  = kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan model fungsional tersebut, dapat dibentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$1. Z = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 Y + \varepsilon_1$$

$$2. Y = \rho_4 X_1 + \rho_5 X_2 + \varepsilon_2$$

Persamaan (2) dilakukan substitusi kedalam persamaan (1) sehingga menjadi sebagai berikut:

$$Z = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 (\rho_4 X_1 + \rho_5 X_2 + \varepsilon_2) + \varepsilon_1$$

$$Z = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 \rho_4 X_1 + \rho_3 \rho_5 X_2 + \rho_3 \varepsilon_2 + \varepsilon_1$$

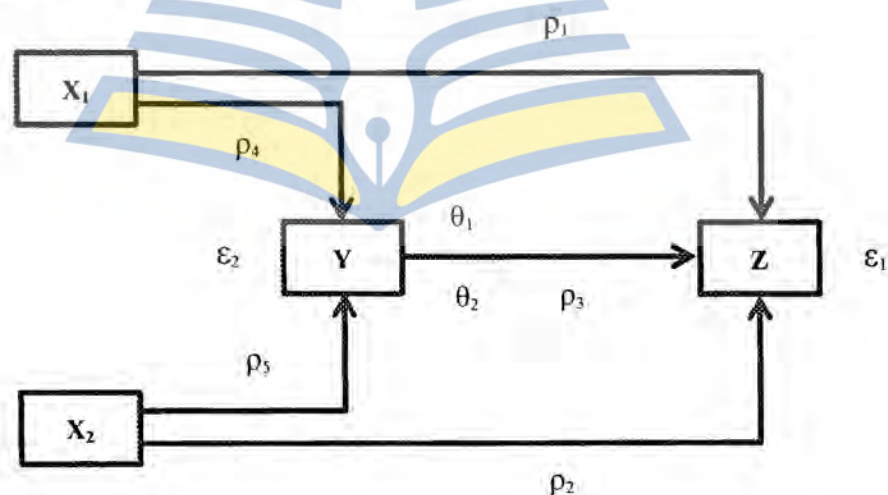
Jika dianggap bahwa:

$$\theta_1 = \rho_3 \rho_4 \quad \theta_2 = \rho_3 \rho_5 \quad \varepsilon = \rho_3 \varepsilon_2 + \varepsilon_1$$

Maka persamaan diatas menjadi:

$$Z = (\rho_1 + \theta_1) X_1 + (\rho_2 + \theta_2) X_2 + \varepsilon$$

Gambaran lengkap mengenai hubungan variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut ini:



**Gambar 3.1**  
Hubungan Antar Variabel Penelitian



Dimana:

$\rho_1$  = pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat

$\rho_2$  = pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat

$\rho_3$  = pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat

$\rho_4$  = pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat

$\rho_5$  = pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat

$\theta_1$  = pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat melalui motivasi kerja

$\theta_2$  = pengaruh tidak langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat melalui motivasi

Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata=0 dan standar deviasi=1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen). Khusus untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien path ditunjukkan oleh output yang dinamakan *coefficient* yang dinyatakan sebagai *standardized*

*coefficient* atau dikenal dengan nilai Beta. Jika ada diagram jalur sederhana mengandung satu unsur hubungan antara variabel eksogen, maka koefisien path-nya adalah sama dengan koefisien korelasi  $r$  sederhana.

Berdasarkan identifikasi analisis jalur tersebut, maka rancangan hipotesis statistik yang diuji adalah sebagai berikut:

Hipotesis pertama:

$H_{01}$ :  $\rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$ , Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik serta motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

$H_{11}$ : Minimal ada satu  $\rho_i \neq 0$ ,  $i = 1,2,3$ , Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik serta motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Hipotesis kedua:

$H_{02}$ :  $\rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$ , Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik serta motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

$H_{12}$ : Minimal ada satu  $\rho_i \neq 0$ ,  $i = 1,2,3$ , Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik serta motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Hipotesis ketiga:

$H_{03}$ :  $\rho_4 = \rho_5 = 0$ , Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik serta motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

H<sub>13</sub>: Minimal ada satu  $\rho_i \neq 0$ ,  $i = 1,2$ , Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik serta motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Hipotesis keempat:

H<sub>04</sub>:  $\rho_4 = \rho_5 = 0$ , Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik serta motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

H<sub>14</sub>: Minimal ada satu  $\rho_i \neq 0$ ,  $i = 1,2$ , Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik serta motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama (Gujarati, 2010). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1, itu berarti peubah X memberikan kontribusi atau pengaruh yang besar terhadap perubahan peubah Y. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 0, artinya peubah X memberikan pengaruh yang kecil terhadap peubah Y.

Adapun formula untuk mengukur koefisien determinasi ganda (*coefficient of multiple determination*) adalah:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = 1 - \frac{SSE}{SST}$$

Dimana:

SSR = *Sum of Squares Regression* (Jumlah Kuadrat Regresi) merupakan total variasi yang dijelaskan persamaan regresi.



$SST = \text{Sum of Squares Total}$  (Jumlah Kuadrat Total) yang merupakan total dari variasi  $Y$

$SSE = \text{Sum of Squares Error}$  (Jumlah Kuadrat Galat) yang merupakan total variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh persamaan regresi

### ***Uji Signifikansi Model secara Keseluruhan (Overall Test)***

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat digunakan statistik uji F.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$$H_0 : \rho_0 = \rho_1 = \rho_2 = \dots = \rho_k = 0$$

(tidak ada pengaruh variabel bebas/eksogen terhadap variabel terikat secara bersama-sama)

$$H_1 : \rho_j \neq 0; (j=1,2,3,\dots,k)$$

(minimal ada satu variabel bebas / eksogen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat)

Statistik uji F dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{SSR/(k-1)}{SSE/(n-1)} = \frac{R^2/(k-1)}{1 - (R^2/(n-k))}$$

$$SSR = \sum_{i=1}^n (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2$$

$$SST = \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2$$

$$SSE = SST - SSR = \sum_{i=1}^n e_i^2$$

Dimana:

$MSR$  : *Mean Square Regression*

$MSE$  : *Mean Square Error*

$MST$  : *Mean Square Total*

$SSR$  : *Sum Square Regression*

$SSE$  : *Sum Square Error*

$SST$  : *Sum Square Total*

$k$  : banyaknya parameter termasuk konstanta (*Intercept*)

$n$  : banyaknya observasi

Jika  $F_{hitung} > F_{\alpha; (k-1), (n-k)}$  maka  $H_0$  ditolak.

Ini berarti dengan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha$  maka disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel Bebas yang mempengaruhi variabel terikat.

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria p-value (signifikansi). Nilai p-value ini dibandingkan dengan nilai  $\alpha$ . Jika  $p\text{-value} < \alpha$  maka keputusannya adalah tolak  $H_0$ .

#### **Uji-T (Parsial Test)**

Jika hasil test secara simultan signifikan maka perlu dilihat variabel bebas mana yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Uji yang digunakan adalah statistik uji t.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$H_0 : \rho_j = 0$$

(tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas/eksogen ke-j terhadap variabel terikat/endogen).

$$H_0 : \rho_j \neq 0$$

(terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas/eksogen ke-j terhadap variabel terikat/endogen)

Statistik uji t dapat dihitung dengan rumusan berikut.

$$t_{hitung} = \frac{\hat{\beta}_j}{s(\hat{\beta}_j)}, j = 1, 2, \dots, k$$

Dimana:

$\hat{\beta}_j$  : penduga parameter regresi ke-j

$s(\hat{\beta}_j)$  : simpangan baku dari nilai penduga  $\rho_j$

Apabila  $t_{hitung} > t_{\alpha/2; (n-k-1)}$  atau  $t_{hitung} < -t_{\alpha/2; (n-k-1)}$  maka  $H_0$  ditolak.

Artinya dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas ke-j terhadap variabel terikat.

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai p-value (signifikansi) dengan  $\alpha$  dimana jika nilai p-value  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak.

Dalam analisis jalur, pengujian validitas model juga diamati melalui perhitungan koefisien determinasi total, dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \rho_{e1}^2 \rho_{e2}^2 \dots \rho_{ek}^2$$

Uji validitas koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung yang dibakukan secara parsial. Variabel dengan koefisien path terbesar merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum hasil penelitian dideskripsikan, dilakukan uji validitas dan reabilitas angket penelitian. Tujuannya adalah untuk melihat konsistensi dan validitas kuesioner (angket penelitian) dari masing-masing rincian pertanyaan dalam kuesioner. Data yang digunakan dalam pengujian ini adalah seluruh hasil penelitian terhadap 51 pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Untuk memudahkan pengujian, digunakan program SPSS versi 20. Hasil pengujian tersebut dapat diuraikan dalam pembahasan berikut ini.

##### 1. Uji validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika butir pertanyaan dalam angket yang digunakan untuk mendapatkan informasi memiliki validitas tinggi. Dalam penelitian ini digunakan korelasi Spearman (*Spearman Correlation*) sebagai alat ukur validitas instrumen penelitian. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan derajat bebas  $(n-2)$ , maka butir tersebut valid dan dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Disamping itu dapat pula dengan melihat hasil nilai Signifikansinya. Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka butir pertanyaan itu valid. Butir-butir pertanyaan yang signifikan/valid berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik berarti terdapat konsistensi internal dalam pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Penghitungan korelasi setiap butir pertanyaan dilakukan dengan mengkorelasikan setiap butir pertanyaan dalam variabel dengan jumlah nilai

hasil dalam satu variabel. Selanjutnya, hasil korelasi tersebut dibandingkan nilai  $r_{\text{tabel}}$ . Untuk kasus dalam penelitian diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,2759. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  ini diperoleh berdasarkan jumlah sampel sebanyak 51 orang dan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil perbandingan  $r_{\text{hitung}}$  dan  $r_{\text{tabel}}$  akan diuraikan menurut variabel, antara lain:

a. Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pada variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan SPSS versi 20 diperoleh hasil pengujian seperti berikut ini:

1) Lingkungan kerja fisik

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)**

| Indikator          | Butir<br>Pertanyaan | Koefisien<br>Korelasi<br>( $r_{\text{hitung}}$ ) | $r_{\text{tabel}}$<br>( $\alpha=0,05$ ,<br>$n=51$ ) | Keputusan |
|--------------------|---------------------|--|---|-----------|
| Kebersihan         | X101                | 0,687  | 0,276   | Valid     |
|                    | X102                | 0,632  | 0,276   | Valid     |
| Penerangan         | X103                | 0,508  | 0,276   | Valid     |
| Sirkulasi<br>Udara | X104                | 0,664  | 0,276   | Valid     |
|                    | X105                | 0,489  | 0,276   | Valid     |
| Kebisingan         | X106                | 0,733  | 0,276   | Valid     |
|                    | X107                | 0,660  | 0,276   | Valid     |
| Keamanan           | X108                | 0,311  | 0,276   | Valid     |

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS versi 20

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,276), hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid.

## 2) Lingkungan kerja non fisik

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>)**

| Indikator                                  | Butir<br>Pertanyaan | Koefisien<br>Korelasi<br>( $r_{\text{hitung}}$ ) | $r_{\text{tabel}}$<br>( $\alpha=0,05$ ,<br>$n=51$ ) | Keputusan |
|--|---------------------|--|---|-----------|
| Struktur Kerja                             | X209                | 0,448  | 0,276   | Valid     |
|  | X210                | 0,442  | 0,276   | Valid     |
| Tanggung<br>Jawab Kerja                    | X211                | 0,439  | 0,276   | Valid     |
|  | X212                | 0,477  | 0,276   | Valid     |
| Perhatian dan<br>Dukungan<br>dari Pimpinan | X213                | 0,513  | 0,276   | Valid     |
|  | X214                | 0,704  | 0,276   | Valid     |
| Kelancaran<br>Komunikasi                   | X215                | 0,692  | 0,276   | Valid     |
|  | X216                | 0,634  | 0,276   | Valid     |

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS versi 20

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,276), hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid.

## b. Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan SPSS versi 20 diperoleh hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja seperti pada Tabel 4.3 berikut ini:



**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)**

| Indikator           | Butir<br>Pertanyaan | Koefisien<br>Korelasi<br>( $r_{hitung}$ ) | $r_{tabel}$<br>( $\alpha=0,05$ ,<br>$n=51$ ) | Keputusan |
|---------------------|---------------------|---|--|-----------|
| Fisiologis          | Y017                | 0,464                                     | 0,276  | Valid     |
|                     | Y018                | 0,536                                     | 0,276  | Valid     |
| Sosial              | Y019                | 0,629                                     | 0,276  | Valid     |
| Penghargaan         | Y020                | 0,646                                     | 0,276  | Valid     |
|                     | Y021                | 0,646                                     | 0,276  | Valid     |
|                     | Y022                | 0,487                                     | 0,276  | Valid     |
| Aktualisasi<br>Diri | Y023                | 0,565                                     | 0,276  | Valid     |
|                     | Y024                | 0,475                                     | 0,276  | Valid     |

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS versi 20

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,276), hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid.

c. Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan SPSS versi 20 diperoleh hasil pengujian validitas variabel kinerja pegawai seperti pada Tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Z)**

| Indikator             | Butir Pertanyaan | Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ ) | $r_{tabel}$ ( $\alpha=0,05$ , $n=51$ ) | Keputusan   |
|-----------------------|------------------|-------------------------------------|--|-------------|
| Kualitas              | Z025             | 0,376                               | 0,276                                  | Valid       |
|                       | Z026             | 0,672                               | 0,276                                  | Valid       |
|                       | Z027             | 0,581                               | 0,276                                  | Valid       |
| Kuantitas             | Z028             | 0,616                               | 0,276                                  | Valid       |
|                       | Z029             | 0,346                               | 0,276                                  | Valid       |
| Keandalan             | Z030             | 0,340                               | 0,276                                  | Valid       |
|                       | Z031             | 0,668                               | 0,276                                  | Valid       |
| Kehadiran             | Z032             | 0,656                               | 0,276                                  | Valid       |
|                       | Z033             | 0,738                               | 0,276                                  | Valid       |
| Kemampuan Bekerjasama | Z034             | 0,500                               | 0,276                                  | Valid       |
|                       | Z035             | 0,194                               | 0,276                                  | Tidak Valid |

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS versi 20

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pertanyaan hampir seluruhnya lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,276), hanya pada butir pertanyaan nomor urut 35 saja yang tidak valid. Hal ini hal menunjukkan bahwa dari 11 butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai terdapat 10 butir pertanyaan yang valid dan 1 butir pertanyaan yang tidak valid. Butir pertanyaan yang tidak valid tersebut adalah: “Saya merasa mampu saling membantu dengan sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan”.

## 2. Uji reliabilitas

Semua butir pertanyaan yang dinyatakan valid selanjutnya dilakukan pengujian realibilitasnya untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang

digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden. Statistik uji yang digunakan untuk melihat koefisien korelasi adalah *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dan butir pertanyaannya dikatakan handal dan layak digunakan. Berikut ini diuraikan hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dan butir pertanyaan dengan menggunakan program SPSS versi 20.

a. Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diperoleh hasil pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja seperti berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)**

| Jumlah Butir Pertanyaan | Koefisien Reliabilitas | Keputusan |
|-------------------------|------------------------|-----------|
| 8                       | 0,729                  | Reliabel  |

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS versi 20

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>)**

| Jumlah Butir Pertanyaan | Koefisien Reliabilitas | Keputusan |
|-------------------------|------------------------|-----------|
| 8                       | 0,659                  | Reliabel  |

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS versi 20

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.5 dan 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,729 dan 0,659 lebih besar dari batas yang dipersyaratkan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner dan butir pertanyaan dinyatakan reliabel atau layak untuk digunakan.



### b. Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pada variabel motivasi kerja diperoleh hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)**

| Jumlah Butir Pertanyaan | Koefisien Reliabilitas | Keputusan |
|-------------------------|------------------------|-----------|
| 8                       | 0,681                  | Reliabel  |

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS versi 20

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas variabel motivasi kerja sebesar 0,681 lebih besar dari batas yang dipersyaratkan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner dan butir pertanyaan dinyatakan reliabel atau layak untuk digunakan.

### c. Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pada variabel kinerja pegawai diperoleh hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Z)**

| Jumlah Butir Pertanyaan | Koefisien Reliabilitas | Keputusan |
|-------------------------|------------------------|-----------|
| 10                      | 0,761                  | Reliabel  |

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS versi 20

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas variabel kinerja pegawai sebesar 0,761 lebih besar dari batas yang dipersyaratkan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner dan butir pertanyaan dinyatakan reliabel atau layak untuk digunakan.

## B. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden (sampel penelitian) adalah Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 51 orang. Untuk mengetahui karakteristik responden maka berikut ini akan diuraikan karakteristik responden ditinjau dari umur, jenis kelamin, golongan, masa kerja dan pendidikan terakhir.

### 1. Umur

Untuk memudahkan melihat gambaran mengenai umur responden, dilakukan pengelompokan umur seperti pada Tabel 4.9 berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

| No. | Kelompok Umur (Tahun) | Frekuensi | Persentase |
|-----|-----------------------|-----------|------------|
| (1) | (2)                   | (3)       | (4)        |
| 1.  | < 30                  | 22        | 43,14      |
| 2.  | 30 - 45               | 21        | 41,18      |
| 3.  | > 45                  | 8         | 15,68      |
|     | Jumlah                | 51        | 100,00     |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Tabel 4.9 diatas dapat diuraikan bahwa responden yang berumur <30 tahun sebanyak 43,14 persen, berumur 30-45 tahun sebanyak 41,18 persen dan berumur >45 tahun sebanyak 15,68 persen. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas responden masih berusia relatif muda.

### 2. Jenis kelamin

Ditinjau dari klasifikasi jenis kelamin, responden terdiri dari 34 orang laki-laki atau sebesar 66,67 persen dan 17 orang perempuan atau 33,33

persen. Klasifikasi jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|-----|---------------|-----------|------------|
| (1) | (2)           | (3)       | (4)        |
| 1.  | Laki-Laki     | 34        | 66,67      |
| 2.  | Perempuan     | 17        | 33,33      |
|     | Jumlah        | 51        | 100,00     |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

### 3. Golongan

Pengklasifikasian responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

| No. | Golongan     | Frekuensi | Persentase |
|-----|--------------|-----------|------------|
| (1) | (2)          | (3)       | (4)        |
| 1.  | Golongan I   | 2         | 3,92       |
| 2.  | Golongan II  | 8         | 15,68      |
| 3.  | Golongan III | 34        | 66,67      |
| 4.  | Golongan IV  | 7         | 13,73      |
|     | Jumlah       | 51        | 100,00     |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat digambarkan bahwa responden yang golongan I ada sekitar 3,92 persen, golongan II sebanyak 15,68 persen, golongan III sebanyak 66,67 persen dan golongan IV sebanyak 13,73 persen.



#### 4. Masa kerja

Pengelompokan masa kerja dilakukan agar memudahkan dalam melihat gambaran mengenai masa kerja responden tersebut. Gambaran mengenai masa kerja responden dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No. | Masa Kerja (Tahun) | Frekuensi | Persentase |
|-----|--------------------|-----------|------------|
| (1) | (2)                | (3)       | (4)        |
| 1.  | < 10               | 35        | 68,63      |
| 2.  | 10 - 20            | 4         | 7,84       |
| 3.  | > 20               | 12        | 23,53      |
|     | Jumlah             | 51        | 100,00     |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat digambarkan bahwa responden yang bekerja <10 tahun sebanyak 68,63 persen, responden yang bekerja selama 10-20 tahun sebanyak 7,84 persen dan responden yang bekerja >20 tahun sebanyak 23,53 persen. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kebanyakan masa kerja responden dibawah 10 tahun.

#### 5. Pendidikan terakhir

Pengklasifikasian pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No. | Golongan | Frekuensi | Persentase |
|-----|----------|-----------|------------|
| (1) | (2)      | (3)       | (4)        |
| 1.  | SMA      | 6         | 11,76      |
| 2.  | DI/DIII  | 6         | 11,76      |
| 3.  | DIV/S1   | 30        | 58,83      |
| 4.  | S2       | 9         | 17,65      |
|     | Jumlah   | 51        | 100,00     |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat terlihat dengan jelas bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah DIV/S1.

### C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Responden (sampel penelitian) pada penelitian ini adalah Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 51 orang. Seluruh proses pengolahan dilakukan dengan komputer dengan menggunakan paket program SPSS versi 20 dan Microsoft Exel. Penggunaan komputer dalam melakukan proses pengolahan dimaksudkan untuk menghindari kesalahan penghitungan.

Dalam kuesioner penelitian ini terdapat 3 variabel yang ditanyakan kepada responden, yaitu: variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ); variabel motivasi kerja ( $Y$ ); variabel kinerja pegawai ( $Z$ ). Metode analisis deskriptif yang digunakan pada semua variabel tersebut adalah ukuran pemusatan (median dan modus), ukuran penyebaran (nilai minimum, maksimum dan *range*), dan juga menggunakan tabel distribusi frekuensi Deskripsi hasil penelitian terhadap variabel tersebut diuraikan berikut ini:

## 1. Variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ )

Variabel lingkungan kerja fisik terdiri dari 5 dimensi/indikator dan diwakili oleh 8 butir pertanyaan. Total skor variabel lingkungan kerja fisik seperti pada Tabel 4.14 berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

| Median | Modus | Range | Minimum | Maksimum |
|--------|-------|-------|---------|----------|
| (1)    | (2)   | (3)   | (4)     | (5)      |
| 32     | 32    | 13    | 27      | 40       |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa total skor variabel lingkungan kerja fisik yang ditanyakan kepada 51 Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat memiliki rentang sebesar 13, dimana total skor terbesar 40 dan terendah 27. Total skor respon yang paling sering didapatkan adalah 32, angka ini sama dengan nilai tengahnya.

Gambaran respon terhadap variabel lingkungan kerja fisik disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dengan mengelompokkan nilai total skor masing-masing responden kedalam 5 kelompok.

**Tabel 4.15**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

| No. | Kelompok Skor | Frekuensi | Persentase | Persentase Kumulatif |
|-----|---------------|-----------|------------|----------------------|
| (1) | (2)           | (3)       | (4)        | (5)                  |
| 1.  | 27 - 29       | 7         | 13,7       | 13,7                 |
| 2.  | 30 - 32       | 26        | 51,0       | 64,7                 |
| 3.  | 33 - 35       | 8         | 15,7       | 80,4                 |
| 4.  | 36 - 38       | 7         | 13,7       | 94,1                 |
| 5.  | 39 - 40       | 3         | 5,9        | 100,0                |
|     | Total         | 51        | 100,0      |                      |

Sumber: Data hasil penelitian diolah



Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) variabel lingkungan kerja fisik berada pada kelompok skor 30-32 yaitu sebanyak 26 responden atau 51,0 persen. Selanjutnya frekuensi terkecil adalah kelompok skor 39-40 yang hanya 3 responden atau 5,9 persen.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

| Dimensi/<br>Indikator | Pertanyaan |     | Respon |     |      |      |      | Total |
|-----------------------|------------|-----|--------|-----|------|------|------|-------|
|                       |            |     | STS    | TS  | R    | S    | SS   |       |
| (1)                   | (2)        | (3) | (4)    | (5) | (6)  | (7)  | (8)  | (9)   |
| Kebersihan            | X101       | N   | 0      | 1   | 3    | 30   | 17   | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 2,0 | 5,9  | 58,8 | 33,2 | 100,0 |
|                       | X102       | N   | 0      | 0   | 2    | 28   | 21   | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 0,0 | 3,9  | 54,9 | 41,2 | 100,0 |
| Penerangan            | X103       | N   | 0      | 2   | 4    | 30   | 15   | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 3,9 | 7,9  | 58,8 | 29,4 | 100,0 |
| Sirkulasi<br>Udara    | X104       | N   | 0      | 2   | 9    | 31   | 9    | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 3,9 | 17,6 | 60,9 | 17,6 | 100,0 |
|                       | X105       | N   | 0      | 4   | 14   | 27   | 6    | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 7,9 | 27,4 | 52,9 | 11,8 | 100,0 |
| Kebisingan            | X106       | N   | 0      | 1   | 9    | 29   | 12   | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 2,0 | 17,6 | 56,9 | 23,5 | 100,0 |
|                       | X107       | N   | 0      | 1   | 6    | 31   | 13   | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 2,0 | 11,8 | 60,8 | 25,4 | 100,0 |
| Keamanan              | X108       | N   | 0      | 1   | 3    | 42   | 5    | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 2,0 | 5,9  | 82,3 | 9,8  | 100,0 |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat kecenderungan respon terhadap pertanyaan yang diberikan kepada responden terkait dengan variabel motivasi kerja dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa nyaman bila bekerja dengan kondisi halaman kantor yang bersih, namun masih ada yang merasa tidak setuju akan hal tersebut (X101).
- b. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa nyaman bila bekerja dengan kondisi ruangan kerja yang bersih (X102).
- c. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa penerangan yang ada di kantor sudah sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja, namun masih ada yang merasa tidak setuju akan hal tersebut (X103).
- d. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa pendingin ruangan yang ada di kantor sudah sesuai untuk membuat kenyamanan dalam bekerja, namun masih ada yang merasa tidak setuju akan hal tersebut (X104).
- e. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa penyangin udara (*ex-house*) yang ada di kantor sudah bekerja dengan baik untuk membuat kenyamanan dalam bekerja, namun masih ada yang merasa tidak setuju akan hal tersebut (X105).
- f. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa tidak adanya suara bising dari ruangan lain memberi kenyamanan untuk bekerja, namun masih ada yang merasa tidak setuju akan hal tersebut (X106).
- g. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung menilai bahwa tidak adanya suara bising dari lalu lintas kendaraan yang lalu lang

membuat nyaman untuk bekerja, , namun masih ada yang merasa tidak setuju akan hal tersebut (X107).

- h. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa aman dalam bekerja dengan kondisi keamanan gedung kantor, namun masih ada yang merasa tidak setuju akan hal tersebut (X108).

Rentang skor setiap butir pertanyaan, indikator dan variabel dihitung pula untuk melengkapi analisisnya. Pengitungan rentang skor dilakukan berdasarkan melihat jarak dari total skor maksimum dan minimum setiap jumlah pertanyaan.

#### 1. Skor responden per variabel atau indikator

$$SR = \sum_{i=1}^k LPP_i$$

Dimana:

SR : Skor responden terhadap variabel atau indikator tertentu

$LPP_i$  : Skor jawaban atau tanggapan pertanyaan atau pernyataan ke- $i$  setiap responden dalam suatu variabel atau indikator

$k$  : Jumlah pertanyaan atau pernyataan dalam suatu variabel atau indikator

Skor responden digunakan dalam kaitannya melihat bagaimana setiap responden menilai suatu variabel tertentu atau dimensi tertentu. Hal ini bermanfaat dalam melihat kecenderungan penilaian responden terhadap setiap variabel atau dimensi, sehingga dapat digambarkan nilai rata-rata, modus, kemencengan, nilai maksimum dan minimumnya. Penggunaan skor responden variabel juga akan digunakan sebagai data awal dalam



analisis jalur dan pengujian hipotesis penelitian.

## 2. Total Skor variabel atau indikator

$$TS = \sum_{j=1}^{65} \sum_{i=1}^k LPP_{ij}$$

Dimana:

TS : Total skor variabel atau indikator

$LPP_{ij}$  : Skor jawaban atau tanggapan pertanyaan atau pernyataan ke-i dalam suatu variabel atau indikator ke-j.

k : jumlah pertanyaan dalam variabel atau indikator

Total skor variabel atau dimensi digunakan untuk melihat kecenderungan penilaian secara umum terhadap sebuah variabel atau indikator. Rumusan ini juga dapat digunakan per item pertanyaan dan pernyataan, dengan cara mengganti nilai k menjadi 1.

Dari kedua rumus diatas maka dapat disusun rentang skor seperti yang tertera pada Tabel 4.17 berikut ini:

**Tabel 4.17**  
**Penghitungan Rentang Skor Berdasarkan Jumlah Pertanyaan**

| No. | Jumlah Pertanyaan | Jumlah Responden | Jumlah Kelas | Total Skor Maksimum | Total Skor Minimum | Range | Interval |
|-----|-------------------|------------------|--------------|---------------------|--------------------|-------|----------|
| (1) | (2)               | (3)              | (4)          | (5)                 | (6)                | (7)   | (8)      |
| 1.  | 1 Pertanyaan      | 51               | 5            | 255                 | 51                 | 204   | 40       |
| 2.  | 2 Pertanyaan      | 51               | 5            | 510                 | 102                | 408   | 81       |
| 3.  | 3 Pertanyaan      | 51               | 5            | 765                 | 153                | 612   | 122      |
| 4.  | 4 Pertanyaan      | 51               | 5            | 1.020               | 204                | 816   | 163      |
| 5.  | 8 Pertanyaan      | 51               | 5            | 2.40                | 408                | 1.632 | 326      |
| 5.  | 10 Pertanyaan     | 51               | 5            | 2.550               | 510                | 2.040 | 407      |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Rentang skor setiap jumlah kelas dikategorikan agar dapat memberikan makna masing-masing dari rentang skor tersebut. Pengkategorian tiap kelas, dari rentang skor terendah (sangat jelek) ke yang tertinggi (sangat baik) dilakukan pada setiap butir pertanyaan, indikator dan variabel dari penelitian tersebut.

Kategori rentang skor tiap jumlah pertanyaan dari variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut ini:

**Tabel 4.18**  
**Kategori Rentang Skor Indikator pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

| No. | Kategori     | Rentang Skor Indikator dan Pernyataan/Pertanyaan |              |              |               |
|-----|--------------|--|--------------|--------------|---------------|
|     |              | 1 Pertanyaan                                     | 2 Pertanyaan | 4 Pertanyaan | 8 Pertanyaan  |
| (1) | (2)          | (3)  | (4)          | (5)          | (6)           |
| 1.  | Sangat Jelek | 51 - 91  | 102 - 183    | 204 - 367    | 408 - 734     |
| 2.  | Jelek        | 92 - 132   | 184 - 265    | 368 - 531    | 735 - 1.061   |
| 3.  | Sedang       | 133 - 173  | 266 - 347    | 532 - 695    | 1.062 - 1.388 |
| 4.  | Baik         | 174 - 214  | 348 - 429    | 696 - 859    | 1.389 - 1.715 |
| 5.  | Sangat Baik  | 215 - 255  | 430 - 510    | 860 - 1.020  | 1.716 - 2.040 |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Deskripsi lengkap mengenai butir pertanyaan tiap indikator dalam variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut ini:

**Tabel 4.19**  
**Total Skor dan Kategori Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik**

| No. | Indikator       | Pertanyaan | Varian | Total Skor | Kategori    |
|-----|-----------------|------------|--------|------------|-------------|
| (1) | (2)             | (3)        | (4)    | (5)        | (6)         |
| 1.  | Kebersihan      | X101       | 0,424  | 216        | Sangat Baik |
|     |                 | X102       | 0,318  | 223        | Sangat Baik |
| 2.  | Penerangan      | X103       | 0,521  | 211        | Baik        |
| 3.  | Sirkulasi Udara | X104       | 0,514  | 200        | Baik        |
|     |                 | X105       | 0,620  | 188        | Baik        |
| 4.  | Kebisingan      | X106       | 0,500  | 205        | Baik        |
|     |                 | X107       | 0,450  | 209        | Baik        |
| 5.  | Keamanan        | X108       | 0,240  | 204        | Baik        |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Tabel 4.19 di atas terlihat bahwa butir pertanyaan pada indikator kebersihan baik X101 dan X102 memperoleh total skor yang cukup tinggi yaitu 216 dan 223, artinya bahwa indikator kebersihan berada pada kategori sangat baik. Butir pertanyaan X103 pada indikator penerangan mendapatkan total skor sebesar 211, artinya bahwa indikator kebersihan berada pada kategori baik. Pada indikator sirkulasi udara, terlihat bahwa butir pertanyaan X105 merupakan nilai terendah pada seluruh butir pertanyaan variabel lingkungan kerja fisik dengan total skor 188, namun nilai ini masih berada pada rentang skor kategori baik. Sementara itu untuk butir pertanyaan X106 dan X107 pada indikator kebisingan serta butir pertanyaan X108 pada indikator keamanan semuanya berada pada kategori rentang skor baik.

Dari penjelasan Tabel 4.18 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa indikator sirkulasi udara masih perlu diperbaiki, hal ini terlihat bahwa untuk total skor tiap butir pertanyaan pada indikator sirkulasi berada dibawah  $\leq$



200. Hal utama yang perlu ditingkatkan dari indikator sirkulasi udara adalah pada butir pertanyaan X105, yaitu tentang kondisi penyaring udara (*ex-house*) yang belum tersedia di setiap ruangan, sehingga menyebabkan sirkulasi udara tidak dapat berjalan dengan baik.

Total skor indikator yang dapat memberikan gambaran umum responden terhadap variabel dan indikator penelitian disajikan pada Tabel 4.20 berikut ini:

**Tabel 4.20**  
**Total Skor dan Kategori Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

| No.  | Indikator                         | Total Skor | Kategori    |
|--|-----------------------------------|------------|-------------|
| (1)  | (2)                               | (3)        | (4)         |
| 1.   | Kebersihan<br>(2 Pertanyaan)      | 439        | Sangat Baik |
| 2.   | Penerangan<br>(1 Pertanyaan)      | 211        | Baik        |
| 3.   | Sirkulasi Udara<br>(2 Pertanyaan) | 388        | Baik        |
| 4.   | Kebisingan<br>(2 Pertanyaan)      | 414        | Baik        |
| 5.   | Keamanan<br>(1 Pertanyaan)        | 204        | Baik        |
| Total (Lingkungan Kerja Fisik)<br>(8 Pertanyaan) |                                   | 1.656      | Baik        |

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diperoleh mengenai kategori penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik dan indikatornya sebagai berikut:

- a. Kategori penilaian responden terhadap indikator kebersihan cenderung sangat baik dengan total skor sebesar 439. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat menilai bahwa kebersihan kantor sudah sangat sesuai dan nyaman.

- b. Kategori penilaian responden terhadap indikator penerangan cenderung baik dengan total skor sebesar 211. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat menilai kondisi penerangan yang ada di kantor sudah sesuai.
- c. Kategori penilaian responden terhadap indikator sirkulasi udara cenderung baik dengan total skor sebesar 388. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat menilai kondisi sirkulasi yang ada di kantor sudah berjalan dengan baik.
- d. Kategori penilaian responden terhadap indikator kebisingan cenderung baik dengan total skor sebesar 414. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat menilai suara bising yang berasal dari luar sudah dapat teratasi dengan baik.
- e. Kategori penilaian responden terhadap indikator keamanan cenderung baik dengan total skor sebesar 204. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat menilai bahwa keamanan gedung kantor sudah sesuai dengan prosedur.

Dari kelima indikator tersebut sehingga menyebabkan kategori penilaian Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat terhadap variabel lingkungan kerja fisik cenderung baik.

## **2. Variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ )**

Variabel lingkungan kerja non fisik terdiri dari 4 dimensi/indikator dan diwakili oleh 8 butir pertanyaan. Total skor variabel lingkungan kerja non fisik seperti pada Tabel 4.21 berikut ini:

**Tabel 4.21**  
**Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

| Median | Modus | Range | Minimum | Maksimum |
|--------|-------|-------|---------|----------|
| (1)    | (2)   | (3)   | (4)     | (5)      |
| 31     | 32    | 13    | 27      | 40       |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa total skor variabel lingkungan kerja non fisik yang ditanyakan kepada 51 Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat memiliki jarak 13, dimana total skor terbesar 40 dan terendah 27. Total skor respon yang sering didapatkan adalah 32 dan nilai tengahnya adalah 31.

Gambaran respon terhadap variabel lingkungan kerja non fisik disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dengan mengelompokkan nilai total skor masing-masing responden kedalam 5 kelompok.

**Tabel 4.22**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

| No. | Kelompok Skor | Frekuensi | Persentase | Persentase Kumulatif |
|-----|---------------|-----------|------------|----------------------|
| (1) | (2)           | (3)       | (4)        | (5)                  |
| 1.  | 27 - 29       | 9         | 17,6       | 17,6                 |
| 2.  | 30 - 32       | 27        | 52,9       | 70,5                 |
| 3.  | 33 - 35       | 13        | 25,5       | 96,0                 |
| 4.  | 36 - 38       | 1         | 2,0        | 98,0                 |
| 5.  | 39 - 40       | 1         | 2,0        | 100,0                |
|     | Total         | 51        | 100,0      |                      |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) variabel lingkungan kerja fisik berada pada kelompok skor 30-32 yaitu sebanyak 27 responden atau 52,9 persen. Selanjutnya frekuensi



terkecil adalah kelompok skor 36-38 dan 39-40, masing-masing yang hanya 1 responden atau 2,0 persen.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel lingkungan kerja non fisik dapat dilihat pada Tabel 4.23 berikut ini:

**Tabel 4.23**  
**Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

| Dimensi/<br>Indikator                | Pertanyaan |     | Respon |     |      |      |      | Total |
|--------------------------------------|------------|-----|--------|-----|------|------|------|-------|
|                                      |            |     | STS    | TS  | R    | S    | SS   |       |
| (1)                                  | (2)        | (3) | (4)    | (5) | (6)  | (7)  | (8)  | (9)   |
| Struktur Kerja                       | X209       | N   | 0      | 2   | 13   | 34   | 2    | 51    |
|                                      |            | %   | 0,0    | 3,9 | 25,4 | 66,7 | 3,9  | 100,0 |
|                                      | X210       | N   | 0      | 0   | 13   | 36   | 2    | 51    |
|                                      |            | %   | 0,0    | 0,0 | 25,4 | 70,6 | 3,9  | 100,0 |
| Tanggung Jawab Kerja                 | X211       | N   | 0      | 0   | 1    | 36   | 14   | 51    |
|                                      |            | %   | 0,0    | 0,0 | 2,0  | 70,6 | 27,4 | 100,0 |
|                                      | X212       | N   | 0      | 0   | 3    | 36   | 12   | 51    |
|                                      |            | %   | 0,0    | 0,0 | 5,9  | 70,6 | 23,5 | 100,0 |
| Perhatian dan Dukungan dari Pimpinan | X213       | N   | 0      | 0   | 4    | 43   | 4    | 51    |
|                                      |            | %   | 0,0    | 0,0 | 7,9  | 84,2 | 7,9  | 100,0 |
|                                      | X214       | N   | 0      | 0   | 6    | 39   | 6    | 51    |
|                                      |            | %   | 0,0    | 0,0 | 11,8 | 76,4 | 11,8 | 100,0 |
| Kelancaran Komunikasi                | X215       | N   | 0      | 2   | 11   | 30   | 8    | 51    |
|                                      |            | %   | 0,0    | 3,9 | 21,6 | 58,8 | 15,7 | 100,0 |
|                                      | X216       | N   | 0      | 1   | 16   | 28   | 6    | 51    |
|                                      |            | %   | 0,0    | 2,0 | 31,3 | 54,9 | 11,8 | 100,0 |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat dilihat kecenderungan respon terhadap pertanyaan yang diberikan kepada responden terkait dengan variabel motivasi kerja dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan struktur kerja yang ada, namun masih ada yang merasa tidak setuju akan hal tersebut (X209).

- b. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa pekerjaan yang diberikan sudah memiliki organisasi kerja yang baik (X210).
- c. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan (X211).
- d. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa bertanggung jawab atas segala tindakan yang telah dilakukan dalam bekerja (X212).
- e. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa pimpinan sudah memberikan arahan yang baik dalam bekerja (X213).
- f. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa pimpinan sudah memberikan dukungan dalam bekerja (X214).
- g. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa komunikasi dengan sesama para pegawai sudah terbuka secara baik dan lancar (X215).
- h. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa komunikasi antara pegawai dengan pimpinan sudah terbuka secara baik dan lancar, namun banyak juga responden yang ragu-ragu bahkan tidak setuju dengan hal itu (X216).

Rentang skor setiap jumlah kelas dikategorikan agar dapat memberikan makna masing-masing dari rentang skor tersebut. Pengkategorian tiap kelas, dari rentang skor terendah (sangat jelek) ke yang tertinggi (sangat baik) dilakukan pada setiap butir pertanyaan, indikator dan variabel dari penelitian tersebut. Penghitungan rentang skor dapat dilihat pada Tabel 4.17 diatas.

Kategori rentang skor tiap jumlah pertanyaan dari variabel lingkungan kerja non fisik dapat dilihat pada Tabel 4.24 berikut ini:

**Tabel 4.24**  
**Kategori Rentang Skor Indikator pada Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

| No. | Kategori     | Rentang Skor Indikator dan Pernyataan/Pertanyaan |              |              |               |
|-----|--------------|--|--------------|--------------|---------------|
|     |              | 1 Pertanyaan                                     | 2 Pertanyaan | 3 Pertanyaan | 8 Pertanyaan  |
| (1) | (2)          | (3)  | (4)          | (5)          | (6)           |
| 1.  | Sangat Jelek | 51 - 91  | 102 - 183    | 153 - 275    | 408 - 734     |
| 2.  | Jelek        | 92 - 132   | 184 - 265    | 276 - 398    | 735 - 1.061   |
| 3.  | Sedang       | 133 - 173  | 266 - 347    | 399 - 521    | 1.062 - 1.388 |
| 4.  | Baik         | 174 - 214  | 348 - 429    | 522 - 644    | 1.389 - 1.715 |
| 5.  | Sangat Baik  | 215 - 255  | 430 - 510    | 645 - 765    | 1.716 - 2.040 |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Deskripsi lengkap mengenai butir pertanyaan tiap indikator dalam variabel lingkungan kerja non fisik dapat dilihat pada Tabel 4.25 berikut ini:

**Tabel 4.25**  
**Total Skor dan Kategori Pertanyaan Lingkungan Kerja Non Fisik**

| No. | Indikator                            | Pertanyaan | Varian | Total Skor | Kategori    |
|-----|--------------------------------------|------------|--------|------------|-------------|
| (1) | (2)                                  | (3)        | (4)    | (5)        | (6)         |
| 1.  | Struktur Kerja                       | X209       | 0,372  | 189        | Baik        |
|     |                                      | X210       | 0,253  | 193        | Baik        |
| 2.  | Tanggung Jawab Kerja                 | X211       | 0,234  | 217        | Sangat Baik |
|     |                                      | X212       | 0,268  | 213        | Baik        |
| 3.  | Perhatian dan Dukungan dari Pimpinan | X213       | 0,160  | 204        | Baik        |
|     |                                      | X214       | 0,240  | 204        | Baik        |
| 4.  | Kelancaran Komunikasi                | X215       | 0,541  | 197        | Baik        |
|     |                                      | X216       | 0,464  | 192        | Baik        |

Sumber: Data hasil penelitian diolah



Tabel 4.25 diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada indikator struktur kerja X101 dan X102 memperoleh total skor berada dibawah 200, yaitu 189 dan 193, namun nilai ini masih berada pada rentang skor kategori baik. Butir pertanyaan X211 dan X212 pada indikator tanggung jawab kerja merupakan total skor tertinggi pada variabel lingkungan kerja non fisk, total skor X211 adalah sebesar 217 dan berada pada kategori sangat baik, sedangkan total skor X212 adalah sebesar 213 dan berada pada kategori baik. Pada indikator perhatian dan dukungan dari pimpinan, baik butir pertanyaan X213 dan X214 memperoleh nilai total skor yang sama 204 dan nilai ini berada pada rentang skor kategori baik. Sementara itu, butir pertanyaan X215 dan X216 pada indikator kelancaran komunikasi berada dibawah 200, namun semuanya masih berada pada rentang skor kategori baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa indikator struktur kerja dan indikator kelancaran komunikasi masih perlu ditingkatkan, hal ini terlihat bahwa untuk total skor tiap butir pertanyaan pada kedua indikator tersebut  $\leq 200$ . Hal utama yang perlu ditingkatkan dari indikator struktur kerja adalah pada butir pertanyaan X209, yaitu tentang kesesuaian struktur kerja pada pekerjaan yang diberikan dan butir pertanyaan X216, yaitu tentang keterbukaan komunikasi antara pimpinan dan pegawai dengan lancar.

Total skor indikator yang memberikan gambaran umum responden terhadap variabel dan indikator penelitian tersaji pada Tabel 4.26 berikut ini:

**Tabel 4.26**  
**Total Skor dan Kategori Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

| No.  | Indikator  | Total Skor | Kategori    |
|--|--|------------|-------------|
| (1)  | (2)  | (3)        | (4)         |
| 1.   | Struktur Kerja<br>(2 Pertanyaan)                       | 382        | Baik        |
| 2.   | Tanggung Jawab Kerja<br>(2 Pertanyaan)                 | 430        | Sangat Baik |
| 3.   | Perhatian dan Dukungan dari<br>Pimpinan (2 Pertanyaan) | 408        | Baik        |
| 4.   | Kelancaran Komunikasi<br>(2 Pertanyaan)                | 389        | Baik        |
| Total (Lingkungan Kerja Non Fisik)<br>(8 Pertanyaan) |  | 1.609      | Baik        |

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat diperoleh mengenai kategori penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik dan indikatornya sebagai berikut:

- a. Kategori penilaian responden terhadap indikator struktur kerja cenderung baik dengan total skor sebesar 382. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat menilai struktur kerja suatu pekerjaan yang ada sudah berjalan dengan baik.
- b. Kategori penilaian responden terhadap indikator tanggung jawab kerja cenderung sangat baik dengan total skor sebesar 430. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat merasa memiliki tanggung jawab yang baik dalam bekerja.
- c. Kategori penilaian responden terhadap indikator perhatian dan dukungan dari pimpinan cenderung baik dengan total skor sebesar 408. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat merasa perhatian dan dukungan yang pimpinan berikan dalam bekerja sudah baik.

d. Kategori penilaian responden terhadap indikator kelancaran komunikasi cenderung baik dengan total skor sebesar 389. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat menilai kelancaran komunikasi dengan sesama pegawai maupun pimpinan sudah terbuka dengan baik dan lancar.

Dari keempat indikator tersebut sehingga menyebabkan kategori penilaian Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat terhadap variabel lingkungan kerja non fisik cenderung baik dengan total skor sebesar 414.

### 3. Variabel motivasi kerja (Y)

Variabel motivasi kerja terdiri dari 4 dimensi/indikator dan diwakili oleh 8 butir pertanyaan. Total skor variabel lingkungan kerja non fisik seperti pada Tabel 4.27 berikut ini:

**Tabel 4.27**  
**Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja**

| Median | Modus | Range | Minimum | Maksimum |
|--------|-------|-------|---------|----------|
| (1)    | (2)   | (3)   | (4)     | (5)      |
| 30     | 30    | 18    | 20      | 38       |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Tabel 4.27 diatas menunjukkan bahwa total skor variabel motivasi kerja yang ditanyakan kepada 51 Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat memiliki rentang sebesar 18, dimana total skor terbesar 38 dan terendah 20. Total skor respon yang paling sering didapatkan adalah 30, angka ini sama dengan nilai tengahnya.

Gambaran respon terhadap variabel motivasi kerja disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dengan mengelompokkan nilai total skor masing-



masing responden kedalam 4 kelompok. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.28**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Motivasi Kerja**

| No. | Kelompok Skor | Frekuensi | Persentase | Persentase Kumulatif |
|-----|---------------|-----------|------------|----------------------|
| (1) | (2)           | (3)       | (4)        | (5)                  |
| 1.  | 18 - 22       | 1         | 2,0        | 2,0                  |
| 2.  | 23 - 27       | 3         | 5,9        | 7,8                  |
| 3.  | 28 - 32       | 40        | 78,4       | 86,3                 |
| 4.  | 33 - 38       | 7         | 13,7       | 100,0                |
|     | Total         | 51        | 100,0      |                      |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 4.28 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) variabel motivasi kerja berada pada kelompok skor 28-32 yaitu sebanyak 40 responden atau 78,4 persen. Selanjutnya frekuensi terkecil adalah kelompok skor 18-22 yang hanya 1 responden atau 2,0 persen.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.29 berikut ini:



**Tabel 4.29**  
**Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja**

| Dimensi/<br>Indikator | Pertanyaan |     | Respon |      |      |      |      | Total |
|-----------------------|------------|-----|--------|------|------|------|------|-------|
|                       |            |     | STS    | TS   | R    | S    | SS   |       |
| (1)                   | (2)        | (3) | (4)    | (5)  | (6)  | (7)  | (8)  | (9)   |
| Fisiologis            | Y017       | N   | 0      | 0    | 8    | 37   | 6    | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 0,0  | 15,7 | 72,5 | 11,8 | 100,0 |
|                       | Y018       | N   | 0      | 1    | 14   | 29   | 7    | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 2,0  | 27,4 | 56,9 | 13,7 | 100,0 |
| Sosial                | Y019       | N   | 0      | 2    | 10   | 35   | 4    | 51    |
|                       |            | %   | 0      | 3,9  | 19,6 | 68,6 | 7,9  | 100,0 |
| Penghargaan           | Y020       | N   | 0      | 3    | 15   | 31   | 2    | 51    |
|                       |            | %   | 0      | 5,9  | 29,4 | 60,8 | 3,9  | 100,0 |
|                       | Y021       | N   | 0      | 2    | 18   | 28   | 3    | 51    |
|                       |            | %   | 0      | 3,9  | 35,3 | 54,9 | 5,9  | 100,0 |
|                       | Y022       | N   | 0      | 6    | 21   | 24   | 0    | 51    |
|                       |            | %   | 0      | 11,8 | 41,2 | 47,0 | 0    | 100,0 |
| Aktualisasi<br>Diri   | Y023       | N   | 0      | 0    | 7    | 35   | 9    | 51    |
|                       |            | %   | 0      | 0    | 13,7 | 68,6 | 17,6 | 100,0 |
|                       | Y024       | N   | 0      | 0    | 5    | 41   | 5    | 51    |
|                       |            | %   | 0      | 0    | 9,8  | 80,4 | 9,8  | 100,0 |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 4.29 dapat dilihat kecenderungan respon terhadap pertanyaan yang diberikan kepada responden terkait dengan variabel motivasi kerja dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung menilai bahwa gaji yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sendiri dan keluarga, namun masih ada sebagian yang ragu-ragu akan hal tersebut (Y017).
- b. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung menilai bahwa pendapatan yang diterima sudah dapat disisihkan sebagian untuk menabung, namun ada juga responden yang tidak setuju (Y018).
- c. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung menilai bahwa tidak ada perbedaan dengan rekan kerja dalam bekerja, namun

masih ada juga responden yang tidak setuju dengan hal tersebut (Y019).

d. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung menilai bahwa pimpinan sudah memberikan penghargaan atas pekerjaan yang memuaskan, namun masih ada juga responden yang tidak setuju dengan hal itu (Y020).

e. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung menilai bahwa pimpinan sudah memberikan pujian atas hasil pekerjaan yang memuaskan, namun masih ada juga beberapa responden yang masih ragu-ragu bahkan tidak setuju tentang itu (Y021).

f. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung menilai bahwa pimpinan sudah memberikan promosi jabatan atas hasil pekerjaan yang memuaskan, namun banyak juga responden yang ragu-ragu bahkan tidak setuju dengan hal itu (Y022).

g. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung menilai bahwa mereka diberikan kesempatan untuk berkreaitivitas dalam bekerja, namun masih ada sebagian yang ragu-ragu (Y023).

h. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung menilai bahwa mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja oleh pimpinan (Y024).

Rentang skor setiap jumlah kelas dikategorikan agar dapat memberikan makna masing-masing dari rentang skor tersebut. Pengkategorian tiap kelas dimulai dari rentang skor terendah (sangat jelek) ke yang tertinggi (sangat baik) dilakukan pada setiap butir pertanyaan,



indikator dan variabel dari penelitian. Penghitungan rentang skor dapat dilihat pada Tabel 4.17 diatas.

Kategori rentang skor tiap jumlah pertanyaan dari variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut ini:

**Tabel 4.30**  
**Kategori Rentang Skor Indikator pada Variabel Motivasi Kerja**

| No. | Kategori     | Rentang Skor Indikator dan Pernyataan/Pertanyaan |              |              |               |
|-----|--------------|--|--------------|--------------|---------------|
|     |              | 1 Pertanyaan                                     | 2 Pertanyaan | 3 Pertanyaan | 8 Pertanyaan  |
| (1) | (2)          | (3)  | (4)          | (5)          | (6)           |
| 1   | Sangat Jelek | 51 - 91  | 102 - 183    | 153 - 275    | 408 - 734     |
| 2   | Jelek        | 92 - 132   | 184 - 265    | 276 - 398    | 735 - 1.061   |
| 3   | Sedang       | 133 - 173  | 266 - 347    | 399 - 521    | 1.062 - 1.388 |
| 4   | Baik         | 174 - 214  | 348 - 429    | 522 - 644    | 1.389 - 1.715 |
| 5   | Sangat Baik  | 215 - 255  | 430 - 510    | 645 - 765    | 1.716 - 2.040 |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Deskripsi lengkap mengenai butir pertanyaan tiap indikator dalam variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.31 berikut ini:

**Tabel 4.31**  
**Total Skor dan Kategori Butir Pertanyaan Motivasi Kerja**

| No. | Indikator        | Pertanyaan | Varian | Total Skor | Kategori |
|-----|------------------|------------|--------|------------|----------|
| (1) | (2)              | (3)        | (4)    | (5)        | (6)      |
| 1.  | Fisiologis       | Y017       | 0,278  | 202        | Baik     |
|     |                  | Y018       | 0,468  | 195        | Baik     |
| 2.  | Sosial           | Y019       | 0,401  | 194        | Baik     |
| 3.  | Penghargaan      | Y020       | 0,438  | 185        | Baik     |
|     |                  | Y021       | 0,438  | 185        | Baik     |
|     |                  | Y022       | 0,473  | 171        | Sedang   |
| 4.  | Aktualisasi Diri | Y023       | 0,318  | 206        | Baik     |
|     |                  | Y024       | 0,200  | 204        | Baik     |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Tabel 4.31 diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada indikator fisiologis Y017 dan Y018 berada pada rentang skor kategori baik, dengan total skor sebesar 202 dan 195. Begitu pula halnya dengan butir pertanyaan Y019 pada indikator sosial berada pada rentang skor kategori baik, dengan total skor 194. Butir pertanyaan Y020 dan Y021 pada indikator penghargaan berada pada rentang skor baik, sedangkan butir pertanyaan Y022 berada pada rentang skor kategori sedang, dengan total skor 171. Pada indikator aktualisasi diri baik butir pertanyaan Y023 dan Y024 memperoleh nilai total skor masing-masing sebesar 206 dan 204, kedua nilai ini berada pada rentang skor kategori baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa indikator penghargaan masih perlu ditingkatkan, hal ini terlihat bahwa untuk total skor tiap butir pertanyaan pada indikator penghargaan  $\leq 200$ . Hal utama yang perlu ditingkatkan dari indikator penghargaan adalah pada butir pertanyaan Y022, yaitu tentang promosi jabatan dari pimpinan atas hasil pekerjaan pekerjaan yang memuaskan.

Total skor indikator yang dapat memberikan gambaran umum responden terhadap variabel dan indikator penelitian disajikan pada tabel 4.32 berikut ini:

**Tabel 4.32**  
**Total Skor dan Kategori Variabel Motivasi Kerja**

| No.   | Indikator                          | Total Skor | Kategori |
|---|------------------------------------|------------|----------|
| (1)   | (2)                                | (3)        | (4)      |
| 1.  | Fisiologis<br>(2 Pertanyaan)       | 397        | Baik     |
| 2.  | Sosial<br>(1 Pertanyaan)           | 194        | Baik     |
| 3.  | Penghargaan<br>(3 Pertanyaan)      | 541        | Baik     |
| 4.  | Aktualisasi Diri<br>(2 Pertanyaan) | 410        | Baik     |
| Total (Variabel Motivasi Kerja)<br>(8 Pertanyaan) |                                    | 1.542      | Baik     |

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat diperoleh mengenai kategori penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja dan indikatornya sebagai berikut:

- a. Kategori penilaian responden terhadap indikator kebutuhan fisiologis cenderung baik. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat menilai bahwa kebutuhan fisiologisnya dalam hal ini pendapatan yang mereka terima cenderung sudah sesuai.
- b. Kategori penilaian responden terhadap indikator kebutuhan sosial cenderung baik. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat menilai kebutuhan sosial dalam hal ini tidak ada perbedaan dalam bekerja yang ada di BPS Provinsi Sulawesi Barat sudah sesuai.
- c. Kategori penilaian responden terhadap indikator kebutuhan penghargaan cenderung baik. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS



Provinsi Sulawesi Barat menilai penghargaan atas pekerjaan yang memuaskan sudah diapresiasi oleh pimpinan dengan baik.

- d. Kategori penilaian responden terhadap indikator kebutuhan aktualisasi diri cenderung baik. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat menilai kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan serta berkreasi dalam bekerja sudah diberi kesempatan dengan baik dan sesuai dengan porsinya.

Dari keempat indikator tersebut sehingga menyebabkan kategori penilaian Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat terhadap variabel motivasi kerja cenderung baik.

#### 4. Variabel kinerja pegawai (Z)

Variabel kinerja pegawai terdiri dari 5 dimensi/indikator dan diwakili oleh 10 butir pertanyaan. Total skor variabel kinerja pegawai dapat dirangkum seperti pada Tabel 4.33 berikut ini:

**Tabel 4.33**  
**Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai**

| Median | Modus | Range | Minimum | Maksimum |
|--------|-------|-------|---------|----------|
| 38     | 38    | 17    | 29      | 46       |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Tabel 4.33 diatas menunjukkan bahwa total skor variabel kinerja pegawai yang ditanyakan kepada 51 Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat memiliki rentang sebesar 17, dimana total skor terbesar 46 dan terendah 29. Total skor respon yang paling sering didapatkan adalah 38, angka ini sama dengan nilai tengahnya.

Gambaran respon terhadap variabel kinerja pegawai dapat pula disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dengan menglompokkan nilai total skor masing-masing responden kedalam 4 kelompok.

**Tabel 4.34**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

| No. | Kelompok Skor | Frekuensi | Persentase | Persentase Komulatif |
|-----|---------------|-----------|------------|----------------------|
| (1) | (2)           | (3)       | (4)        | (5)                  |
| 1.  | 29 - 32       | 3         | 5,9        | 5,9                  |
| 2.  | 33 - 36       | 10        | 19,6       | 25,5                 |
| 3.  | 37 - 40       | 29        | 56,9       | 82,4                 |
| 4.  | 41 - 46       | 9         | 17,6       | 100,0                |
|     | Total         | 51        | 100,0      |                      |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 4.34 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) variabel lingkungan kerja berada pada kelompok skor 37-40 yaitu sebanyak 29 responden atau 56,9 persen, sedangkan frekuensi terkecil adalah kelompok skor 29-32 yang hanya 3 responden atau 5,9 persen.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.35 berikut ini:

**Tabel 4.35**  
**Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai**

| Dimensi/<br>Indikator | Pertanyaan |     | Respon |     |      |      |      | Total |
|-----------------------|------------|-----|--------|-----|------|------|------|-------|
|                       |            |     | STS    | TS  | R    | S    | SS   |       |
| (1)                   | (2)        | (3) | (4)    | (5) | (6)  | (7)  | (8)  | (9)   |
| Kualitas              | Z025       | N   | 0      | 0   | 17   | 31   | 3    | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 0,0 | 33,3 | 60,8 | 5,9  | 100,0 |
|                       | Z026       | N   | 0      | 2   | 12   | 33   | 4    | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 3,9 | 23,5 | 64,7 | 7,9  | 100,0 |
|                       | Z027       | N   | 0      | 0   | 11   | 38   | 2    | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 0,0 | 21,6 | 74,5 | 3,9  | 100,0 |
| Kuantitas             | Z028       | N   | 0      | 0   | 6    | 40   | 5    | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 0,0 | 11,8 | 78,4 | 9,8  | 100,0 |
|                       | Z029       | N   | 0      | 0   | 16   | 33   | 2    | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 0,0 | 31,4 | 64,7 | 3,9  | 100,0 |
| Keandalan             | Z030       | N   | 0      | 0   | 3    | 45   | 3    | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 0,0 | 5,9  | 88,2 | 5,9  | 100,0 |
|                       | Z031       | N   | 0      | 1   | 6    | 14   | 30   | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 2,0 | 11,8 | 27,4 | 58,8 | 100,0 |
| Kehadiran             | Z032       | N   | 0      | 1   | 5    | 38   | 7    | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 2,0 | 9,8  | 74,5 | 13,7 | 100,0 |
|                       | Z033       | N   | 1      | 4   | 12   | 28   | 6    | 51    |
|                       |            | %   | 2,0    | 7,9 | 23,5 | 54,8 | 11,8 | 100,0 |
| Kemampuan Bekerjasama | Z034       | N   | 0      | 0   | 8    | 39   | 4    | 51    |
|                       |            | %   | 0,0    | 0,0 | 15,7 | 76,4 | 7,9  | 100,0 |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 4.35 dapat dilihat kecenderungan respon terhadap pertanyaan yang diberikan kepada responden terkait dengan variabel kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan SOP (Z025).
- b. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa pekerjaan yang dilakukan selalu tepat waktu, namun ada juga beberapa responden yang tidak setuju dengan hal tersebut (Z026).
- c. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa pekerjaan yang dilakukan sudah akurat (Z027).

- d. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa target pekerjaan yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik (Z028).
- e. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari standarnya (Z029).
- f. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan (Z030).
- g. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa pekerjaan yang telah diselesaikan tidak pernah disalahkan oleh pimpinan, namun ada juga beberapa responden yang tidak setuju (Z031).
- h. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa masuk kerja sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan, namun ada juga beberapa responden yang tidak setuju dengan hal tersebut (Z032).
- i. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa pulang kerja sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan, namun ada juga beberapa responden yang tidak setuju dengan hal tersebut (Z033).
- j. Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cenderung merasa mampu bekerjasama dengan sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Z034).

Rentang skor setiap jumlah kelas dikategorikan agar dapat memberikan makna masing-masing dari rentang skor tersebut. Pengkategorian tiap kelas dimulai dari rentang skor terendah (sangat jelek) ke yang tertinggi (sangat baik) dilakukan pada setiap butir pertanyaan, indikator dan variabel dari penelitian. Penghitungan rentang skor dapat dilihat pada Tabel 4.17 diatas.



Kategori rentang skor tiap jumlah pertanyaan dari variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut ini:

**Tabel 4.36**  
**Kategori dan Rentang Skor Indikator pada Variabel Kinerja Pegawai**

| No. | Kategori     | Rentang Skor Indikator dan Pernyataan/Pertanyaan |              |              |               |
|-----|--------------|--|--------------|--------------|---------------|
|     |              | 1 Pertanyaan                                     | 2 Pertanyaan | 3 Pertanyaan | 10 Pertanyaan |
| (1) | (2)          | (3)  | (4)          | (5)          | (6)           |
| 1   | Sangat Jelek | 51 - 91  | 102 - 183    | 153 - 275    | 510 - 917     |
| 2   | Jelek        | 92 - 132   | 184 - 265    | 276 - 398    | 918 - 1.325   |
| 3   | Sedang       | 133 - 173  | 266 - 347    | 399 - 521    | 1.326 - 1.733 |
| 4   | Baik         | 174 - 214  | 348 - 429    | 522 - 644    | 1.734 - 2.141 |
| 5   | Sangat Baik  | 215 - 255  | 430 - 510    | 645 - 765    | 2.142 - 2.550 |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Deskripsi lengkap mengenai butir pertanyaan tiap indikator dalam variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut ini:

**Tabel 4.37**  
**Total Skor dan Kategori Butir Pertanyaan Kinerja Pegawai**

| No. | Indikator             | Pertanyaan | Varian | Total Skor | Kategori |
|-----|-----------------------|------------|--------|------------|----------|
| (1) | (2)                   | (3)        | (4)    | (5)        | (6)      |
| 1.  | Kualitas              | Z025       | 0,323  | 190        | Baik     |
|     |                       | Z026       | 0,424  | 192        | Baik     |
|     |                       | Z027       | 0,228  | 195        | Baik     |
| 2.  | Kuantitas             | Z028       | 0,220  | 203        | Baik     |
|     |                       | Z029       | 0,283  | 190        | Baik     |
| 3.  | Keandalan             | Z030       | 0,120  | 204        | Baik     |
|     |                       | Z031       | 0,610  | 175        | Baik     |
| 4.  | Kehadiran             | Z032       | 0,320  | 204        | Baik     |
|     |                       | Z033       | 0,747  | 187        | Baik     |
| 5.  | Kemampuan Bekerjasama | Z034       | 0,234  | 200        | Baik     |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Tabel 4.37 diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada indikator kualitas Z025, Z026 dan Z027 berada pada rentang skor kategori baik, dengan total skor masing-masing sebesar 190, 192 dan 195. Begitu pula halnya dengan butir pertanyaan Z028 dan Z029 pada indikator kuantitas berada pada rentang skor kategori baik. Butir pertanyaan Z030 dan Z031 pada indikator keandalan berada pada rentang skor kategori baik, namun butir pertanyaan Z031 dengan total skor 171 hampir berada pada rentang skor kategori sedang. Pada indikator kehadiran baik butir pertanyaan Z032 dan Z033 memperoleh nilai total skor masing-masing sebesar 204 dan 187, kedua nilai ini berada pada rentang skor kategori baik. Indikator kemampuan bekerjasama juga masih berada pada rentang skor kategori baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa indikator kualitas masih perlu ditingkatkan, hal ini terlihat bahwa untuk total skor tiap butir pertanyaan pada indikator kualitas  $\leq 200$ . Hal utama yang perlu ditingkatkan dari indikator kualitas adalah pada butir pertanyaan Z025, yaitu tentang melakukan segala jenis pekerjaan sesuai dengan *standard operational procedure* (SOP) yang telah ditetapkan. Bila dilihat keseluruhan butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai, terlihat bahwa butir pertanyaan Z031 pada indikator keandalan tampaknya masih perlu ditingkatkan agar tidak berada batas bawah rentang skor kategori baik, butir pertanyaan tersebut adalah tentang pekerjaan yang telah diselesaikan tidak pernah disalahkan oleh pimpinan.

Total skor indikator yang dapat memberikan gambaran umum responden terhadap variabel dan indikator penelitian disajikan pada Tabel 4.38 berikut ini:

**Tabel 4.38**  
**Total Skor dan Kategori Variabel Kinerja Pegawai**

| No.   | Indikator                               | Total Skor | Kategori |
|---|---|------------|----------|
| (1)   | (2)                                     | (3)        | (4)      |
| 1.  | Kualitas<br>(3 Pertanyaan)              | 577        | Baik     |
| 2.  | Kuantitas<br>(2 Pertanyaan)             | 393        | Baik     |
| 3.  | Keandalan<br>(2 Pertanyaan)             | 379        | Baik     |
| 4.  | Kehadiran<br>(2 Pertanyaan)             | 391        | Baik     |
| 5.  | Kemampuan Bekerjasama<br>(1 Pertanyaan) | 200        | Baik     |
| Total (Variabel Kinerja Pegawai)<br>(10 Pertanyaan) |   | 1.940      | Baik     |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 4.38 dapat diperoleh mengenai kategori penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai dan indikatornya. Berdasarkan tabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Kategori penilaian responden terhadap indikator kualitas cenderung baik. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat merasa mampu menjaga kualitas pekerjaan yang telah diberikan.
- b. Kategori penilaian responden terhadap indikator kuantitas cenderung baik. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan volume pekerjaan yang telah ditetapkan.
- c. Kategori penilaian responden terhadap indikator keandalan cenderung baik. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi

Sulawesi Barat merasa mampu untuk diandalkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

d. Kategori penilaian responden terhadap indikator kehadiran cenderung baik. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat merasa mampu masuk dan pulang kantor tepat waktu.

e. Kategori penilaian responden terhadap indikator kemampuan bekerjasama cenderung baik. Hal ini berarti bahwa Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat merasa mampu bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari kelima indikator tersebut sehingga menyebabkan kategori penilaian Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat terhadap variabel kinerja pegawai cenderung baik.

#### **D. Analisis Jalur Variabel Penelitian**

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan salah satu model analisis struktural yang bertujuan untuk mengurai pengaruh antar variabel. Teknik analisis ini dipilih untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan karena model hubungan antar variabel merupakan model kausal, dan juga karena pertimbangan arah pembahasan kepada kontribusi pengaruh, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Analisis jalur dalam penelitian ini menggunakan variabel terikat kinerja pegawai dan variabel bebas lingkungan kerja dengan variabel mediasi motivasi kerja.

Penggunaan teknik analisis jalur mensyaratkan data yang digunakan sekurang-kurangnya mempunyai tingkat pengukuran interval. Sementara itu, data

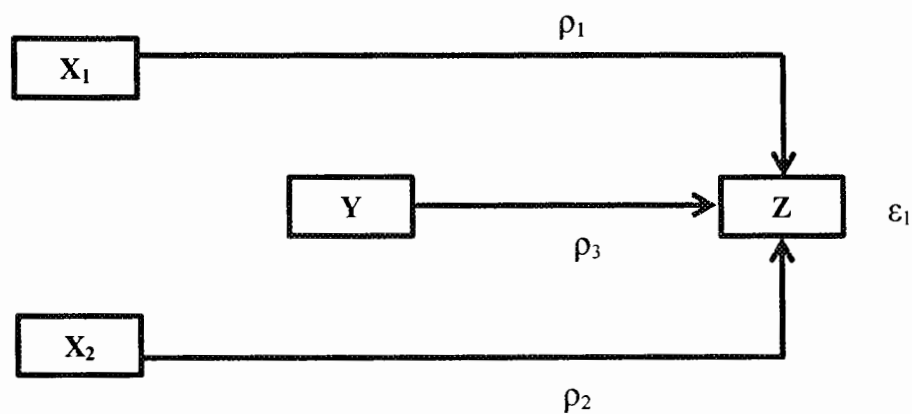


yang dikumpulkan dari kuesioner mempunyai skala pengukuran ordinal, sehingga data hasil penelitian perlu ditransformasi untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal menjadi interval terlebih dahulu dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan menggunakan program Microsoft Excel. Hasil transformasi data skala ordinal menjadi skala interval terdapat pada *lampiran 5*.

Pada penelitian ini, terdapat dua jenis hasil estimasi dalam persamaan regresi tersebut. Pertama, nilai-nilai statistik dari data yang tidak distandardisasi (*unstandardized regression weights*) dan kedua, nilai-nilai statistik dari data yang distandardisasi (*standardized regression weights*). Dalam pembahasan ini, angka-angka yang digunakan adalah “*standardized regression weights*”. Hal ini dilakukan karena analisis ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh (dampak) variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Sejalan dengan rancangan pengujian hipotesis yang sesuai dengan paradigma penelitian seperti pada kerangka berpikir dalam gambar 2.1, maka hubungan antar variabel dapat dibagi menjadi dua buah struktur, yaitu:

**1. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik ( $X_1$  dan  $X_2$ ) serta motivasi kerja ( $Y$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Z$ )**



**Gambar 4.1**  
**Keterkaitan Antar Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y$  dan  $Z$**

Persamaan struktur yang pertama yaitu:  $Z = \varepsilon_i + \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 Y$

Pada bagian ini, ada 2 yang akan dianalisis dan diuji, yaitu pengaruh secara simultan (bersama-sama) dan pengaruh secara parsial.

- a. Pengaruh simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik ( $X_1$  dan  $X_2$ ) serta motivasi kerja ( $Y$ ) dan terhadap kinerja pegawai ( $Z$ )

Cara untuk mengetahui apakah variabel eksogen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen adalah menggunakan statistik uji F.

**Hipotesis** yang digunakan sebagai berikut:

$H_{01} : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$ , lingkungan kerja fisik dan non fisik serta motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{11} : \text{Minimal ada satu } \rho_i \neq 0$ , dimana  $i = 1, 2, 3$ , motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

**Kriteria uji:**  $H_0$  ditolak jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  untuk derajat bebas (df)  $v_1 = k-1 = 3$ , dan  $v_2 = n-k = 51 - 4 = 47$ . Berdasarkan tabel F diperoleh  $F_{0,05;3;47} = 2,80$ . Kriteria uji bisa juga menggunakan dari tabel hasil pengolahan SPSS dengan melihat hasil Sig penelitian  $< 0,05$ . Untuk lebih jelasnya lihat Tabel 4.39 berikut ini:

**Tabel 4.39**  
**Pengaruh Simultan  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  terhadap  $Z$**

| Jenis Pengujian | Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) | Nilai $F_{hitung}$ | Nilai $F_{tabel}$ ( $\alpha=0,05;3;47$ ) | Keputusan  |
|-----------------|---------------------------------|--------------------|--|------------|
| (1)             | (2)                             | (3)                | (4)                                      | (5)        |
| Simultan        | 0,834                           | 78,580             | 2,80                                     | Ho ditolak |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

**Kesimpulan:**

Berdasarkan Tabel 4.39 tersebut diperoleh nilai  $F_{hitung} = 78,580$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $F_{tabel} = 2,80$  pada tingkat signifikansi 95 persen, sehingga keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Besarnya pengaruh tersebut ditentukan dengan nilai koefisien determinasi yang sebesar sebesar 83,4 persen. Angka tersebut berarti pula bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja sebesar 83,4 persen dan sisanya sebesar 16,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

- b. Pengaruh parsial motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

Jika hasil test secara simultan dengan Uji F signifikan maka perlu dilihat variabel eksogen mana yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen. Uji yang digunakan adalah uji t.

**Hipotesis** yang digunakan sebagai berikut:

$H_{02} : \rho_i = 0$ , dimana  $i = 1, 2, 3$ , lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{12} : \rho_i \neq 0$ , dimana  $i = 1, 2, 3$ , lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

**Kriteria uji:**  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk derajat bebas (df)  $= n - k - 1 = 51 - 4 - 1 = 46$ . Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh  $t_{0,05,46} = 1,679$ . Kriteria uji bisa juga menggunakan dari tabel hasil pengolahan SPSS dengan melihat hasil Sig penelitian  $< 0,05$ . Untuk lebih jelasnya lihat Tabel 4.40 hasil pengolahan berikut ini:

**Tabel 4.40**  
**Pengaruh Parsial  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  terhadap  $Z$**

| Variabel                   | Koefisien Beta | Nilai $t_{hitung}$ | Nilai $t_{tabel}$ ( $\alpha=0,05;3;46$ ) | Keputusan  |
|----------------------------|----------------|--------------------|--|------------|
| (1)                        | (2)            | (3)                | (4)                                      | (5)        |
| Lingkungan kerja fisik     | 0,258          | 2,620              | 1,679                                    | Ho ditolak |
| Lingkungan kerja non fisik | 0,287          | 2,642              | 1,679                                    | Ho ditolak |
| Motivasi kerja             | 0,446          | 4,318              | 1,679                                    | Ho ditolak |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

#### **Kesimpulan:**

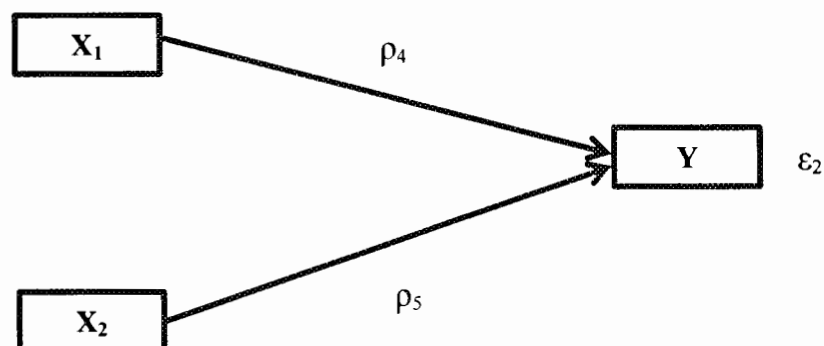
Berdasarkan kriteria tersebut, nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja fisik = 2,620;  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja non fisik = 2,642; dan  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja = 4,318 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,679) pada tingkat signifikansi 95 persen, sehingga keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa



lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Untuk melihat besarnya pengaruh tersebut ditentukan dengan nilai koefisien beta (*standardized coefficients*) masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai, yaitu: lingkungan kerja fisik sebesar 25,8 persen, lingkungan kerja non fisik sebesar 28,7 persen dan motivasi kerja sebesar 44,6 persen. Sementara itu, untuk membuat persamaan struktur tersebut ditentukan dengan nilai koefisien B (*unstandardized coefficients*) Sehingga persamaan struktur 1 menjadi:

$$Z = 0,166 + 0,281X_1 + 0,364X_2 + 0,538Y.....(\text{Lampiran 8})$$

## 2. Pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ )



**Gambar 4.2**  
Keterkaitan Antar Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$

Persamaan struktur kedua yaitu:  $Y = \epsilon_2 + \rho_4 X_1 + \rho_5 X_2$

Pada bagian ini, ada 2 hal yang akan dianalisis dan diuji, yaitu pengaruh secara simultan (bersama-sama) dan pengaruh secara parsial.

- a. Pengaruh simultan lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ )

Cara untuk mengetahui apakah variabel eksogen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen adalah menggunakan statistik uji F.

**Hipotesis** yang digunakan sebagai berikut:

$H_{03} : \rho_4 = \rho_5 = 0$ , lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja

$H_{13} : \text{Minimal ada satu } \rho_i \neq 0$ , dimana  $i = 4, 5$ , kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja

**Kriteria uji:**  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk derajat bebas (df)  $v_1 = k - 1 = 2$ , dan  $v_2 = n - k = 51 - 3 = 48$ . Berdasarkan tabel F diperoleh  $F_{0,05;2;48} = 3,19$ . Kriteria uji bisa juga menggunakan dari tabel hasil pengolahan SPSS dengan melihat hasil Sig penelitian  $< 0,05$ . Untuk lebih jelasnya lihat Tabel 4.41 berikut ini:

**Tabel 4.41**  
**Pengaruh Simultan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$**

| Jenis Pengujian | Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) | Nilai $F_{hitung}$ | Nilai $F_{tabel}$ ( $\alpha=0,05;3;48$ ) | Keputusan  |
|-----------------|---------------------------------|--------------------|--|------------|
| (1)             | (2)                             | (3)                | (4)                                      | (5)        |
| Simultan        | 0,668                           | 48,385             | 3,19                                     | Ho ditolak |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

**Kesimpulan:**

Berdasarkan Tabel 4.41 tersebut diperoleh nilai  $F_{hitung} = 48,385$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $F_{tabel} = 3,19$  pada tingkat signifikansi 95 persen, sehingga keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Besarnya pengaruh tersebut ditentukan dengan nilai koefisien determinasi yang sebesar sebesar 66,8 persen. Angka tersebut berarti pula bahwa variabel motivasi kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebesar 66,8 persen dan sisanya sebesar 33,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

- b. Pengaruh parsial lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ )

Jika hasil test secara simultan dengan Uji F signifikan maka perlu dilihat variabel eksogen mana yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen. Uji yang digunakan adalah statistik uji t.

**Hipotesis** yang digunakan sebagai berikut:

$H_{04} : \rho_i = 0$ , dimana  $i = 4,5$ , lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja

$H_{14} : \rho_i \neq 0$ , dimana  $i= 4,5$ , lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja

**Kriteria uji:**  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk derajat bebas (df) =  $n-k-1 = 51-3-1 = 47$ . Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh  $t_{0,05;47} = 1,678$ . Kriteria uji bisa juga menggunakan dari tabel hasil pengolahan SPSS dengan melihat hasil Sig penelitian  $< 0,05$ . Untuk lebih jelasnya lihat Tabel 4.42 hasil pengolahan berikut ini:

**Tabel 4.42**  
**Pengaruh Parsial  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y**

| Variabel                   | Koefisien Beta | Nilai $t_{hitung}$ | Nilai $t_{tabel}$ ( $\alpha=0,05;3;47$ ) | Keputusan  |
|----------------------------|----------------|--------------------|--|------------|
| (1)                        | (2)            | (3)                | (4)                                      | (5)        |
| Lingkungan kerja fisik     | 0,316          | 2,440              | 1,678                                    | Ho ditolak |
| Lingkungan kerja non fisik | 0,549          | 4,238              | 1,678                                    | Ho ditolak |

Sumber: Data hasil penelitian diolah

**Kesimpulan:**

Berdasarkan kriteria tersebut, nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja fisik = 2,440; dan  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja non fisik = 4,238 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,678) pada tingkat signifikansi 95 persen, sehingga keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Untuk melihat besarnya pengaruh tersebut ditentukan dengan nilai koefisien beta (*standardized coefficients*) masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai, yaitu: lingkungan kerja fisik sebesar 31,6 persen



dan lingkungan kerja non fisik sebesar 54,9 persen. Sementara itu, untuk membuat persamaan struktur tersebut ditentukan dengan nilai koefisien B (*unstandardized coefficients*)

Sehingga persamaan struktur 2 menjadi menjadi:

$$Y = 0,332 + 0,286X_1 + 0,577X_2 \dots\dots\dots(\text{Lampiran 8})$$

Pengujian yang telah dilakukan pada struktur 1 dan 2 tersebut dapat diringkas secara sederhana. Ringkasan pengujian pada tabel tersebut memuat mengenai hipotesis, statistik hitung dan statistik tabel dan keputusan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.43 berikut ini:

**Tabel 4.43**  
**Ringkasan Hasil Pengujian**

| No  | Uraian Pengujian  | Statistik Hitung | Statistik Tabel | Keputusan   | Keterangan  |
|-----|---|------------------|-----------------|-------------|---|
| (1) | (2)   | (3)              | (4)             | (5)         | (6)   |
| 1.  | $(X_1, X_2 \text{ dan } Y) \rightarrow Z$<br>$H_{01} : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$<br>$H_{11} : \rho_i \neq 0, i = 1,2,3$ | F = 78,580       | 2,80            | Tolak $H_0$ | $X_1, X_2$ dan Y berpengaruh secara simultan terhadap Z |
| 2.  | $X_1 \rightarrow Z$<br>$H_{02} : \rho_1 = 0$<br>$H_{12} : \rho_1 \neq 0$  | t = 2,620        | 1,679           | Tolak $H_0$ | $X_1$ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Z  |
| 3.  | $X_2 \rightarrow Z$<br>$H_{02} : \rho_2 = 0$<br>$H_{12} : \rho_2 \neq 0$  | t = 2,642        | 1,679           | Tolak $H_0$ | $X_2$ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Z  |
| 4.  | $Y \rightarrow Z$<br>$H_{02} : \rho = 0$<br>$H_{12} : \rho \neq 0$  | t = 4,318        | 1,679           | Tolak $H_0$ | Y secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Z      |
| 5.  | $(X_1 \text{ dan } X_2) \rightarrow Y$<br>$H_{03} : \rho_4 = \rho_5 = 0$<br>$H_{13} : \rho_i \neq 0, i = 4,5$               | F = 48,385       | 3,19            | Tolak $H_0$ | $X_1$ dan $X_2$ berpengaruh secara simultan terhadap Y  |
| 6.  | $X_1 \rightarrow Y$<br>$H_{04} : \rho_4 = 0$<br>$H_{14} : \rho_4 \neq 0$  | t = 2,440        | 1,678           | Tolak $H_0$ | $X_1$ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y  |
| 7.  | $X_2 \rightarrow Y$<br>$H_{04} : \rho_5 = 0$<br>$H_{14} : \rho_5 \neq 0$  | t = 4,238        | 1,678           | Tolak $H_0$ | $X_2$ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y  |

Ringkasan estimasi koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dapat dilihat pada Tabel 4.44 berikut ini:

**Tabel 4.44**  
**Ringkasan Estimasi Koefisien Jalur**

| Hubungan Kausal Antar Variabel | Koefisien Jalur | Kesalahan Standar | Nilai $t_{hitung}$ | Hasil Uji |
|--------------------------------|-----------------|-------------------|--------------------|-----------|
| (1)                            | (2)             | (3)               | (4)                | (5)       |
| $X_1 \rightarrow Y$            | 0,316           | 0,117             | 2,440              | Sig       |
| $X_2 \rightarrow Y$            | 0,549           | 0,136             | 4,238              | Sig       |
| $X_1 \rightarrow Z$            | 0,258           | 0,107             | 2,620              | Sig       |
| $X_2 \rightarrow Z$            | 0,287           | 0,138             | 2,642              | Sig       |
| $Y \rightarrow Z$              | 0,446           | 0,125             | 4,318              | Sig       |

Sumber: Lampiran 8

**Tabel 4.45**  
**Ringkasan Estimasi Persamaan Struktural**

| Model Struktural   | Persamaan Struktural estimasi              | $R^2$ |
|--|--|-------|
| (1)  | (2)  | (3)   |
| $Z = \varepsilon_1 + \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_2$ | $Z = 0,166 + 0,281X_1 + 0,364X_2 + 0,538Y$ | 0,834 |
| $Y = \varepsilon_2 + \rho_4 X_1 + \rho_5 X_2$              | $Y = 0,332 + 0,286X_1 + 0,577X_2$          | 0,668 |

Sumber: Lampiran 8

Dalam analisis jalur dapat pula ditentukan dekomposisi pengaruh. Koefisien-koefisien jalur dapat digunakan untuk mengurai korelasi-korelasi dalam suatu model kedalam pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh-pengaruh tersebut direfleksikan dengan anak panah-anak panah dalam suatu model tertentu. Tabel 4.44 dapat digunakan untuk membuat dekomposisi pengaruh secara langsung variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan juga pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil dari dekomposisi tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.46 yang sejalan dengan hipotesis penelitian.

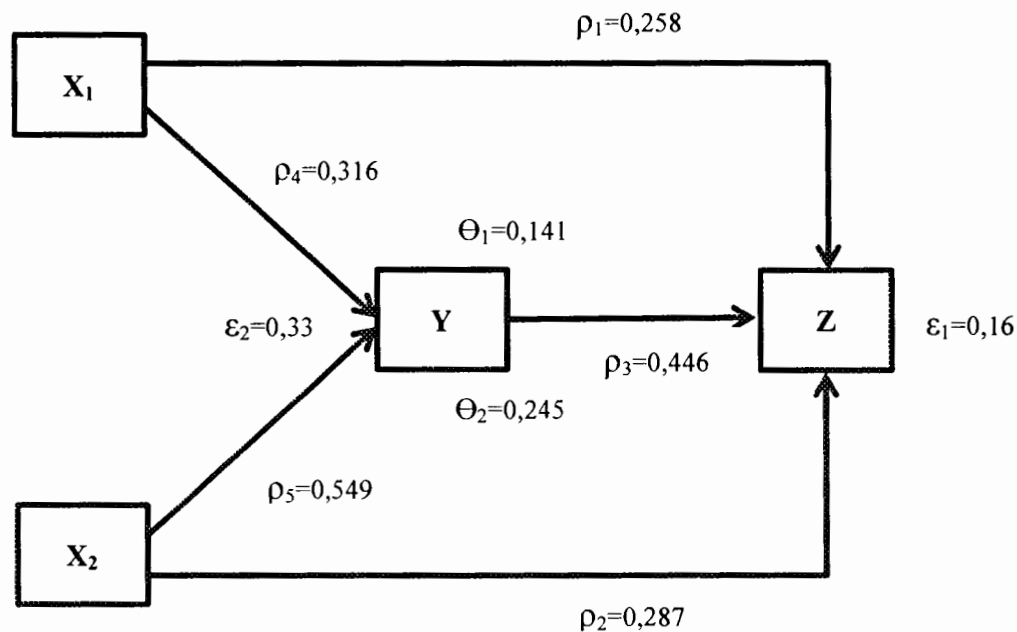
**Tabel 4.46**  
**Dekomposisi Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$  dan  $X_2$ )**  
**terhadap Kinerja Pegawai ( $Z$ ) melalui Motivasi Kerja ( $Y$ )**

| Variabel Eksogen                     | Jenis Pengaruh                                   | Koefisien Jalur/<br>Pengaruh | Hasil Pengujian                         |
|--------------------------------------|--|------------------------------|---|
| (1)                                  | (2)  | (3)                          | (4)                                     |
| Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )     | Langsung   | 0,258                        | Signifikan<br>(pengujian ke-2)          |
|                                      | Tidak Langsung<br>(melalui motivasi kerja/ $Y$ ) | 0,141                        | Signifikan<br>(pengujian ke-2 dan ke-4) |
|                                      | <b>Total</b>                                     | <b>0,399</b>                 |   |
| Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) | Langsung   | 0,287                        | Signifikan<br>(pengujian ke-2)          |
|                                      | Tidak Langsung<br>(melalui motivasi kerja/ $Y$ ) | 0,245                        | Signifikan<br>(pengujian ke-2 dan ke-4) |
|                                      | <b>Total</b>                                     | <b>0,532</b>                 |   |

Berdasarkan pada Tabel 4.46 terlihat bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,399. Pengaruh ini terdiri dari pengaruh langsung pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 0,258 dan pengaruh tidak langsung pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai (melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi) sebesar 0,141. Sementara itu, pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,532. Pengaruh ini terdiri dari pengaruh langsung pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 0,287 dan pengaruh tidak langsung pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai (melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi) sebesar 0,245. Kesimpulan secara umum, bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya dan secara total pengaruh lingkungan kerja non

fisik lebih besar pengaruhnya bila dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Gambaran secara lengkap mengenai hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut ini.



**Gambar 4.3**  
**Gambaran Lengkap Hasil Penelitian**

### E. Pembahasan

Analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, merupakan sebuah upaya untuk memecahkan masalah yang telah teridentifikasi sebelumnya. Pendekatan yang digunakan dalam pemecahan masalah ini adalah pendekatan statistik. Oleh karena itu, interpretasi terhadap hasil-hasil statistik tersebut mutlak diperlukan agar hasil penelitian tersebut menjadi lebih tergambar dengan jelas.

Pembahasan dalam penelitian ini tetap mengacu kepada maksud dan tujuan penelitian, yaitu melihat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja yang ada



terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Pengaruh itu bisa bersifat langsung maupun tidak langsung, sehingga dalam penelitian ini juga diuraikan mengenai pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Uraian dan pembahasan hasil penelitian tetap berpedoman pada hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Untuk memperkaya analisis, diberikan pula teori-teori yang mendukung dan hasil penelitian empiris sebelumnya agar rasionalitas hasil penelitian tetap terjaga.

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.43 dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang ada di BPS Provinsi Sulawesi Barat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik secara langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,258, sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik secara langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,287. Hal ini memberikan implikasi bahwa lingkungan kerja yang ada di kantor BPS Provinsi Sulawesi Barat akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang dibuat, bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fisik dan non fisik berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Kuswandi (2004) yang berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Sama halnya dengan yang dikemukakan Ernawati (2010) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika lingkungan kerja baik maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian juga pernah dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Ari dan Harahap (2012) meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Semarang. Sama halnya dengan Kistoyo (2008) yang meneliti pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan fisik dengan lokus Hotel Muria Semarang. I Made Yusa Dharmawan (2011) melakukan penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. Hasil dari ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun parsial.

Tabel 4.46 diatas juga memberikan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai BPS

Provinsi Sulawesi Barat melalui variabel motivasi kerja. Pengujian hipotesisnya dilakukan secara 2 tahap, yaitu: (1) menguji pengaruh lingkungan kerja (fisik dan non fisik) terhadap motivasi kerja; dan (2) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari ke-2 pengujian adalah signifikan. Artinya, bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,141, sedangkan pengaruh lingkungan kerja non fisik secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,245. Hal ini memberikan implikasi bahwa lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Hasil ini sejalan pula dengan hipotesis penelitian yang dibuat, bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat melalui motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) bahwa faktor dari luar yang mempengaruhi motivasi pegawai, yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.

Penelitian ini juga pernah dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Ernawati (2010) meneliti pengaruh hubungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *Moderating* pada

BKD Kabupaten Karanganyar. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan, sedangkan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja dan tidak signifikan sehingga motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Penelitian yang lainnya kebanyakan peneliti tidak secara langsung meneliti hubungan antara variabel lingkungan kerja mempengaruhi motivasi yang selanjutnya meningkatkan kinerja, tetapi dilakukan secara terpisah. Yuliyanti (2007) meneliti hubungan antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Hal yang sama juga telah diteliti oleh Andamdewi (2013), dengan lokus Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hasil dari kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pada penelitian ini juga, dapat digambarkan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara total. Pengaruh total (*total effect*) ini merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan Tabel 4.46 dapat diketahui bahwa pengaruh total lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 0,399, sedangkan pengaruh total lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 0,532. Jika kita cermati lebih jauh, ternyata pengaruh langsung lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya dengan perbedaan yang cukup besar.



## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.43 dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang ada pada pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,446. Hal ini memberikan implikasi bahwa motivasi kerja yang ada pada pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang dibuat, bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Griffin (2003) bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Sama halnya dengan Kuswandi (2004) yang berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Beberapa penelitian juga pernah dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Analisa (2011) meneliti pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Hal yang sama juga telah diteliti oleh Gardjito (2012) dengan lokus Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Hasil dari kedua penelitian tersebut menunjukkan

bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun parsial.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini berarti hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan arah hubungan yang positif, artinya peningkatan lingkungan kerja yang ada di kantor maka akan meningkatkan kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
2. Lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini berarti hubungan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai menunjukkan arah hubungan yang positif, artinya peningkatan lingkungan kerja yang ada di kantor maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini berarti hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan arah hubungan yang positif, artinya peningkatan motivasi kerja yang diberikan

kepada pegawai di kantor maka akan meningkatkan kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

4. Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

### **1. Implikasi dari Penelitian**

- a. Lingkungan kerja kantor BPS Provinsi Sulawesi Barat perlu diperhatikan dengan sebaik-baiknya. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja pegawai. Oleh sebab itu, pimpinan harus jeli dan peka terhadap lingkungan kerja (fisik dan non fisik) yang ada di kantor dan memperbaiki segala kekurangan yang ada agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa hal yang masih perlu dilakukan perlu dilakukan perbaikan, yaitu:

- 1) Memperbaiki pendingin udara (AC) yang ada di tiap ruangan agar udara di ruangan sejuk sehingga membuat pegawai nyaman dalam bekerja.



- 2) Menambah penyaring udara (*ex-house*) di tiap ruangan agar sirkulasi udara dapat terjaga dengan baik sehingga membuat pegawai nyaman dalam bekerja.
  - 3) Mengontrol setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan struktur kerja yang ada.
  - 4) Melakukan komunikasi yang baik, lancar dan terbuka dengan para pegawai.
- b. Motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat perlu diperhatikan dengan sebaik-baiknya. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung. Oleh karena itu, sebaiknya pimpinan dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai lebih baik lagi agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa hal yang masih perlu dilakukan perlu dilakukan peningkatan, yaitu:
- 1) Tidak membedakan setiap pegawai yang ada dalam suatu pekerjaan, semuanya sama demi kepentingan organisasi.
  - 2) Memberikan penghargaan pada para pegawai setiap hasil pekerjaan yang dinilai memuaskan.
  - 3) Memberikan pujian kepada semua pegawai yang melakukan pekerjaan dengan memuaskan.
  - 4) Dapat memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang selalu melakukan pekerjaan dengan memuaskan.

c. Bagi para pegawai, ada beberapa hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi, yaitu:

- 1) Menyelesaikan segala jenis bentuk pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 2) Melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dengan tepat dan akurat agar dapat diterima oleh pimpinan.
- 3) Masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk masuk kantor.
- 4) Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk pulang kantor.

## 2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dirancang dan dilaksanakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja (fisik dan non fisik) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun disadari bahwa penelitian ini memiliki banyak keterbatasan-keterbatasan, diantaranya:

- a. Pengukuran variabel kinerja rentan terhadap *bias*, karena penilaian terhadap kinerja pegawai dilakukan sendiri oleh responden (*self report*). Hal ini disadari dapat mengakibatkan hasil yang *over-estimate* maupun *under-estimate*.
- b. Ada kemungkinan bahwa penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian bersifat sesaat, artinya dasar penilaian yang diberikan mengacu kepada suasana hati dan penilaian waktu terdekat (misalnya hari ini, kemarin, seminggu yang lalu, atau sebulan yang lalu).

### 3. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan juga keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian pada masa mendatang. Beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian selanjutnya yaitu:

- a. Agar dapat menghindari *bias* penelitian pada variabel kinerja pegawai sebaiknya dilakukan berdasarkan dua penilaian, yaitu: 1) penilaian sendiri (*self report*) dan 2) penilaian atasan. Kuesioner dapat dirancang menjadi 2 bagian, yaitu bagian I berisi pertanyaan dan pernyataan mengenai variabel-variabel lingkungan fisik, lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan kinerja pegawai diisi sendiri oleh responden (*self report*); bagian II berisi pertanyaan dan pernyataan/penilaian kinerja yang diisi oleh atasan responden.
- b. Penambahan variabel yang mempengaruhi kinerja perlu dipertimbangkan. Beberapa variabel lain yang dianggap cocok dalam mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hal ini didasarkan kepada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja cukup signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, dan kedua variabel tersebut (kepemimpinan dan kepuasan kerja) diduga sangat mempengaruhi motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, L.W. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Andamdewi, S. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol 1 No 1*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Aribowo, R.N. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Karya Mina Putra Rembang Divisi Kayu)*. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. (2002). *Presedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar S. (2003). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi III)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barry, C. (2002). *Human Resoure Management*. Jakarta: PT. Elex Media Kumputindo.
- Basuki dan Susilowati. (2005). Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia, Vol 1 No 1*. Jakarta.
- Buchari, A. (2001), *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Benyamin Molan, Penyunting Triyana Iskandarsyah, Edisi ke-9, Jakarta: Indeks.
- Dharmawan, I.M.Y. (2011). Tesis: *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Dhermawan, A.A.N.B. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetisi dan Kompensasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol 6 No 2*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Djoyowiriono. (2004). *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.



- Ekaria. (2004). *Analisis Multivariate (Multivariate Analysis)*. Jakarta: Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Statistik.
- Ernawati. (2010). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Moderating* pada BKD Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan, Vol 10 No.2*. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Gardjito, A.H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 13 No 1*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Gujarati, D. (2010). *Dasar-Dasar Ekonometrika 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Griffin, R.W. (2004). *Manajemen, Edisi Ketujuh, Jild 2, Penerjemah: Gina Gania*. Jakarta: Penerbit Erlanga.
- Halim, S.H. (2012). Skripsi: *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husnan, S. (2002). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kistoyo. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan*. Surakarta: Tesis Universitas Sebelas Maret.
- Komang, A.N. (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja serta Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Wijaya Tribwana Internasional*. Denpasar: Tesis Universitas Udayana.

- Kusuma, A.A. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Semarang: Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, A.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Manullang M. (2001). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mardalis. (2008). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Pemerintahan Integratif, Vol 1 No 1*. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Nurgiyantoro, B. (2009). *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nupikso, Guntoro. (2010). *Panduan Workshop Penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Riadi, E. (2013). *Aplikasi Lisrel untuk Penelitian Analisis Jalur*. Yogyakarta: Andi.
- Riduwan dan Engkos, A.K. (2008). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (PATH ANALYSIS)*, Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. (2002). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia Jiid 1 dan 2*, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmara. Jakarta: PT Prenhallindo.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa: Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Sandhi, A.S. (2013). Skripsi: *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Santoso, S. (2002). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- \_\_\_\_\_ (2003). *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sarwoto. (2001). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Singarimbun, M. dan Efendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Putaka LP3ES.
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_ (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_ (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sumarni, M. (2003). *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan) Edisi kelima*. Yogyakarta: Liberty.
- Supranto, J. (2004). *Analisis Multivariat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Umar, H. (2000). *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka.
- Wahda. (2007). *Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RSUP Wahidin Sudirohusodo Makassar*. Bandung: Tesis Universitas Padjadjaran.
- Wexley, Kenneth, N., dan Gary A. Yukl. (2005). *Prilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Alih Bahasa: M. Sobaruddin. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wursanto, Ig. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.

Yuliyanti, F. (2007). *Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap Lingkungan Kerja dengan Motivasi Berprestasi Karyawan*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Ahmad Dahlan.



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Ketidakhadiran Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013

| Bulan            | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai<br>(2)x(3) | Ketidakhadiran |             |             | Jumlah Tidak Hadir<br>(6)+(7)+(8) |
|------------------|----------------|-------------------|--|----------------|-------------|-------------|-----------------------------------|
|                  |                |                   |  | S              | I           | A           |                                   |
| (1)              | (2)            | (3)               | (4)  | (5)            | (6)         | (7)         | (8)                               |
| Januari          | 51             | 21                | 1071   | 4              | 7           | 2           | 13                                |
| Februari         | 51             | 20                | 1020   | 3              | 18          | 5           | 26                                |
| Maret            | 51             | 19                | 969  | 4              | 8           | 0           | 12                                |
| April            | 51             | 22                | 1122   | 5              | 4           | 0           | 9                                 |
| Mei              | 51             | 21                | 1071   | 7              | 10          | 0           | 17                                |
| Juni             | 51             | 19                | 969  | 5              | 9           | 0           | 14                                |
| Juli             | 50             | 23                | 1150   | 4              | 6           | 0           | 10                                |
| Agustus          | 50             | 17                | 850  | 5              | 5           | 0           | 10                                |
| September        | 50             | 21                | 1050   | 3              | 5           | 0           | 8                                 |
| Oktober          | 50             | 21                | 1050   | 7              | 7           | 0           | 14                                |
| November         | 50             | 20                | 1000   | 6              | 3           | 8           | 17                                |
| Desember         | 51             | 20                | 1020   | 1              | 6           | 0           | 7                                 |
| <b>Jumlah</b>    | <b>607</b>     | <b>244</b>        | <b>12.342</b>                                | <b>54</b>      | <b>88</b>   | <b>15</b>   | <b>157</b>                        |
| <b>Rata-Rata</b> | <b>50,58</b>   | <b>20,33</b>      | <b>1.028,50</b>                              | <b>4,50</b>    | <b>7,33</b> | <b>1,25</b> | <b>13,08</b>                      |

Sumber: Subbag Kepegawaian dan Hukum BPS Provinsi Sulawesi Barat

Keterangan: S = Sakit

I = Izin

A = Alpa / Tanpa Keterangan

**Lampiran 2****Keterlambatan Jam Kerja Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013**

| Bulan     | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja | Keterlambatan Jam Kerja |     |     |     |     | Jumlah |
|-----------|----------------|-------------------|-------------------------|-----|-----|-----|-----|--------|
|           |                |                   | TL1                     | TL2 | TL3 | TL4 | PSW |        |
| (1)       | (2)            | (3)               | (4)                     | (5) | (6) | (7) | (8) | (9)    |
| Januari   | 51             | 21                | 85                      | 8   | 1   | 1   | 1   | 96     |
| Februari  | 51             | 20                | 120                     | 11  | 0   | 2   | 1   | 134    |
| Maret     | 51             | 19                | 56                      | 3   | 0   | 2   | 16  | 77     |
| April     | 51             | 22                | 56                      | 1   | 1   | 0   | 15  | 73     |
| Mei       | 51             | 21                | 78                      | 4   | 2   | 6   | 20  | 110    |
| Juni      | 51             | 19                | 64                      | 11  | 0   | 5   | 13  | 93     |
| Juli      | 50             | 23                | 62                      | 11  | 2   | 9   | 23  | 107    |
| Agustus   | 50             | 17                | 65                      | 4   | 1   | 2   | 17  | 89     |
| September | 50             | 21                | 57                      | 5   | 1   | 4   | 11  | 78     |
| Oktober   | 50             | 21                | 38                      | 0   | 1   | 5   | 10  | 54     |
| November  | 50             | 20                | 77                      | 1   | 0   | 2   | 15  | 95     |
| Desember  | 51             | 20                | 58                      | 6   | 1   | 3   | 14  | 82     |
| Jumlah    | 607            | 244               | 816                     | 65  | 10  | 41  | 156 | 1.088  |

Sumber: Subbag Kepegawaian dan Hukum BPS Provinsi Sulawesi Barat

Keterangan: TL1 = Terlambat masuk kantor 1-30 menit  
 TL2 = Terlambat masuk kantor 31-60 menit  
 TL3 = Terlambat masuk kantor 61-90 menit  
 TL4 = Terlambat masuk kantor >90 menit  
 PSW = Pulang kantor sebelum waktunya

**Lampiran 3****Kuesioner Penelitian****Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi****Blok I. Identitas Responden**

|    |                      |   |   |
|----|----------------------|---|---|
| 1. | Nama                 | : | .....(tidak harus diisi)                |
| 2. | Umur                 | : | .....                                   |
| 3. | Jenis Kelamin        | : | Laki-laki/Perempuan                     |
| 4. | Jabatan              | : | .....                                   |
| 5. | Pangkat/Golongan     | : | .....                                   |
| 6. | Perkiraan Pendapatan | : | Rp. .... / bulan                        |
| 7. | Masa Kerja           | : | ..... tahun                             |
| 8. | Pendidikan Terakhir  | : | 1. SMA<br>2. D1/D3<br>3. D4/S1<br>4. S2 |

Pada Blok II, mohon setiap pertanyaan dibaca dan dipahami dengan baik sebelum diberi tanda silang (x) pada kolom tanggapan (STS = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; R = Ragu-Ragu; S = Setuju; SS = Sangat Setuju) yang paling sesuai dengan penilaian pribadi Bapak/Ibu/Sdr(i) secara jujur sebagai berikut:

**Blok II. Tanggapan Pegawai**

| No.       | Pernyataan  | Tanggapan |    |   |   |    |
|-----------|---|-----------|----|---|---|----|
|           |   | STS       | TS | R | S | SS |
| <b>A.</b> | <b>Lingkungan Kerja</b>   |           |    |   |   |    |
| 1.        | Saya merasa nyaman dalam bekerja bila halaman kantor bersih                 |           |    |   |   |    |
| 2.        | Saya merasa nyaman dalam bekerja bila ruangan di dalam kantor bersih        |           |    |   |   |    |
| 3.        | Saya merasa penerangan yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja |           |    |   |   |    |

| No.       | Pernyataan  | Tanggapan |    |   |   |    |
|-----------|---|-----------|----|---|---|----|
|           |   | STS       | TS | R | S | SS |
| 4.        | Saya merasa nyaman dengan kondisi pendingin udara yang ada di dalam ruangan   |           |    |   |   |    |
| 5.        | Saya merasa kondisi penyaring udara ( <i>ex-house</i> ) yang ada di dalam ruangan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja |           |    |   |   |    |
| 6.        | Saya merasa nyaman dengan tidak adanya suara bising dari ruangan lain   |           |    |   |   |    |
| 7.        | Saya merasa nyaman dengan tidak terdengarnya suara bising lalu lintas kendaraan   |           |    |   |   |    |
| 8.        | Saya merasa aman dengan kondisi keamanan gedung di dalam kantor   |           |    |   |   |    |
| 9.        | Saya merasa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan struktur kerja   |           |    |   |   |    |
| 10.       | Saya merasa pekerjaan yang diberikan sudah memiliki organisasi yang baik  |           |    |   |   |    |
| 11.       | Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan   |           |    |   |   |    |
| 12.       | Saya merasa bertanggung jawab atas segala tindakan dalam bekerja  |           |    |   |   |    |
| 13.       | Saya merasa arahan pimpinan dalam bekerja sudah dilakukan dengan baik   |           |    |   |   |    |
| 14.       | Saya merasa pimpinan selalu memberi dukungan dalam bekerja  |           |    |   |   |    |
| 15.       | Saya merasa komunikasi dengan sesama pegawai sudah terbuka secara baik dan lancar   |           |    |   |   |    |
| 16.       | Saya merasa komunikasi antara pegawai dengan pimpinan sudah terbuka secara baik dan lancar                                  |           |    |   |   |    |
| <b>B.</b> | <b>Motivasi Kerja</b>   |           |    |   |   |    |
| 17.       | Penghasilan yang saya terima mencukupi kebutuhan hidup saya dan keluarga  |           |    |   |   |    |
| 18.       | Saya bisa menyisihkan sebagian penghasilan saya dengan menabung   |           |    |   |   |    |
| 19.       | Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja   |           |    |   |   |    |
| 20.       | Saya mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan  |           |    |   |   |    |
| 21.       | Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan   |           |    |   |   |    |
| 22.       | Saya mendapatkan promosi jabatan dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan  |           |    |   |   |    |



| No.       | Pernyataan   | Tanggapan |    |   |   |    |
|-----------|--|-----------|----|---|---|----|
|           |  | STS       | TS | R | S | SS |
| 23.       | Saya diberi kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja oleh pimpinan                         |           |    |   |   |    |
| 24.       | Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja oleh pimpinan       |           |    |   |   |    |
| <b>C.</b> | <b>Kinerja Pegawai</b>   |           |    |   |   |    |
| 25.       | Saya merasa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan SOP ( <i>standard operational procedure</i> ) |           |    |   |   |    |
| 26.       | Saya merasa pekerjaan yang dilakukan selalu tepat waktu  |           |    |   |   |    |
| 27.       | Saya merasa pekerjaan yang dilakukan sudah akurat  |           |    |   |   |    |
| 28.       | Saya merasa terget pekerjaan yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik                          |           |    |   |   |    |
| 29.       | Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standar                                    |           |    |   |   |    |
| 30.       | Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan  |           |    |   |   |    |
| 31.       | Saya merasa pekerjaan yang telah diselesaikan tidak pernah disalahkan oleh pimpinan                    |           |    |   |   |    |
| 32.       | Saya merasa masuk kerja sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan                                |           |    |   |   |    |
| 33.       | Saya merasa pulang kerja sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan                               |           |    |   |   |    |
| 34.       | Saya merasa mampu bekerjasama dengan sesama pegawai dalam suatu pekerjaan                              |           |    |   |   |    |
| 35.       | Saya merasa mampu saling membantu dengan sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan            |           |    |   |   |    |

**Lampiran 4****Data Hasil Penelitian****A. Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

| No | X <sub>101</sub> | X <sub>102</sub> | X <sub>103</sub> | X <sub>104</sub> | X <sub>105</sub> | X <sub>106</sub> | X <sub>107</sub> | X <sub>108</sub> |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1  | 3                | 3                | 3                | 3                | 5                | 2                | 4                | 4                |
| 2  | 4                | 4                | 2                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 3  | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4                |
| 4  | 4                | 4                | 4                | 2                | 3                | 4                | 4                | 4                |
| 5  | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 6  | 4                | 4                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                |
| 7  | 4                | 5                | 2                | 4                | 2                | 4                | 5                | 4                |
| 8  | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4                |
| 9  | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                | 3                | 4                |
| 10 | 2                | 4                | 4                | 4                | 2                | 4                | 4                | 4                |
| 11 | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                |
| 12 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 13 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 14 | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                |
| 15 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 16 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 17 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 18 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 19 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                |
| 20 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 21 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 4                |
| 22 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 23 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 24 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                |
| 25 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 26 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 27 | 4                | 4                | 5                | 3                | 4                | 3                | 3                | 4                |
| 28 | 4                | 5                | 4                | 3                | 3                | 5                | 4                | 4                |
| 29 | 5                | 5                | 4                | 3                | 3                | 5                | 4                | 5                |
| 30 | 5                | 5                | 5                | 2                | 3                | 3                | 5                | 4                |
| 31 | 3                | 5                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 3                |
| 32 | 4                | 4                | 5                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |

| No | X <sub>101</sub> | X <sub>102</sub> | X <sub>103</sub> | X <sub>104</sub> | X <sub>105</sub> | X <sub>106</sub> | X <sub>107</sub> | X <sub>108</sub> |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 33 | 4                | 4                | 5                | 4                | 3                | 4                | 3                | 4                |
| 34 | 4                | 4                | 5                | 4                | 3                | 5                | 5                | 4                |
| 35 | 5                | 5                | 3                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                |
| 36 | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 5                | 5                | 4                |
| 37 | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 5                | 5                | 4                |
| 38 | 5                | 5                | 4                | 4                | 2                | 4                | 2                | 4                |
| 39 | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 3                |
| 40 | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 41 | 5                | 5                | 5                | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                |
| 42 | 4                | 4                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 4                |
| 43 | 5                | 5                | 4                | 5                | 4                | 4                | 5                | 5                |
| 44 | 5                | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 45 | 5                | 5                | 5                | 4                | 5                | 5                | 5                | 2                |
| 46 | 4                | 5                | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 47 | 5                | 5                | 5                | 5                | 2                | 4                | 4                | 4                |
| 48 | 5                | 5                | 5                | 5                | 4                | 5                | 5                | 5                |
| 49 | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                |
| 50 | 5                | 5                | 5                | 5                | 4                | 5                | 5                | 4                |
| 51 | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 4                |

**Lampiran 4 (Lanjutan)****B. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

| No | X <sub>209</sub> | X <sub>210</sub> | X <sub>211</sub> | X <sub>212</sub> | X <sub>213</sub> | X <sub>214</sub> | X <sub>215</sub> | X <sub>216</sub> |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1  | 4                | 4                | 5                | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                |
| 2  | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 2                | 2                |
| 3  | 4                | 3                | 4                | 4                | 3                | 4                | 3                | 3                |
| 4  | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 3                | 3                |
| 5  | 2                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                |
| 6  | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 7  | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 3                |
| 8  | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 9  | 4                | 4                | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 10 | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                |
| 11 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                |
| 12 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                |
| 13 | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                |
| 14 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                |
| 15 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                |
| 16 | 4                | 3                | 5                | 5                | 4                | 4                | 2                | 3                |
| 17 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 18 | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                |
| 19 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 20 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                |
| 21 | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 22 | 3                | 4                | 5                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 23 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 24 | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 25 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 26 | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                |
| 27 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 28 | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 29 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 30 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 31 | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 32 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |

| No | X <sub>209</sub> | X <sub>210</sub> | X <sub>211</sub> | X <sub>212</sub> | X <sub>213</sub> | X <sub>214</sub> | X <sub>215</sub> | X <sub>216</sub> |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 33 | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 34 | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 35 | 4                | 3                | 5                | 5                | 4                | 4                | 3                | 3                |
| 36 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                | 5                |
| 37 | 4                | 3                | 5                | 5                | 3                | 4                | 5                | 4                |
| 38 | 2                | 4                | 5                | 4                | 4                | 4                | 5                | 5                |
| 39 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                | 5                |
| 40 | 4                | 3                | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 41 | 5                | 4                | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 3                |
| 42 | 4                | 4                | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 43 | 4                | 4                | 4                | 5                | 4                | 4                | 4                | 3                |
| 44 | 4                | 4                | 4                | 3                | 5                | 5                | 4                | 4                |
| 45 | 4                | 4                | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 3                |
| 46 | 4                | 5                | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 47 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                | 5                | 5                |
| 48 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                | 5                | 5                |
| 49 | 4                | 4                | 5                | 5                | 5                | 5                | 4                | 4                |
| 50 | 3                | 3                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 3                |
| 51 | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                |



**Lampiran 4 (Lanjutan)****C. Variabel Motivasi Kerja**

| No | Y <sub>017</sub> | Y <sub>018</sub> | Y <sub>019</sub> | Y <sub>020</sub> | Y <sub>021</sub> | Y <sub>022</sub> | Y <sub>023</sub> | Y <sub>024</sub> |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1  | 3                | 2                | 2                | 2                | 2                | 2                | 4                | 3                |
| 2  | 5                | 5                | 4                | 2                | 2                | 2                | 4                | 4                |
| 3  | 4                | 4                | 3                | 3                | 4                | 3                | 3                | 4                |
| 4  | 4                | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4                |
| 5  | 3                | 3                | 4                | 3                | 3                | 3                | 3                | 4                |
| 6  | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                | 3                | 4                |
| 7  | 4                | 3                | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                | 3                |
| 8  | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4                | 3                |
| 9  | 5                | 5                | 4                | 2                | 3                | 2                | 5                | 5                |
| 10 | 3                | 4                | 3                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 11 | 4                | 4                | 3                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 12 | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4                |
| 13 | 5                | 3                | 4                | 3                | 4                | 2                | 4                | 4                |
| 14 | 4                | 5                | 4                | 4                | 3                | 2                | 4                | 4                |
| 15 | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4                |
| 16 | 4                | 3                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                |
| 17 | 4                | 4                | 2                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 18 | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                | 4                |
| 19 | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                |
| 20 | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 4                | 4                |
| 21 | 3                | 3                | 4                | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                |
| 22 | 4                | 4                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                |
| 23 | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                |
| 24 | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 4                | 4                |
| 25 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 2                | 4                | 4                |
| 26 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                |
| 27 | 5                | 5                | 3                | 3                | 4                | 3                | 5                | 5                |
| 28 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 29 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 30 | 4                | 3                | 4                | 4                | 3                | 3                | 5                | 4                |
| 31 | 4                | 5                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 32 | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |

| No | Y <sub>017</sub> | Y <sub>018</sub> | Y <sub>019</sub> | Y <sub>020</sub> | Y <sub>021</sub> | Y <sub>022</sub> | Y <sub>023</sub> | Y <sub>024</sub> |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 33 | 3                | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 34 | 3                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 35 | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 5                | 5                |
| 36 | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 37 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 38 | 3                | 3                | 4                | 4                | 5                | 3                | 4                | 4                |
| 39 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 40 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 41 | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 42 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 43 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 44 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 45 | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                |
| 46 | 5                | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 47 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                | 5                |
| 48 | 4                | 4                | 5                | 4                | 4                | 4                | 5                | 4                |
| 49 | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                | 4                | 5                | 4                |
| 50 | 4                | 3                | 5                | 5                | 4                | 4                | 5                | 4                |
| 51 | 5                | 5                | 5                | 5                | 5                | 4                | 5                | 4                |

**Lampiran 4 (Lanjutan)****D. Variabel Kinerja Pegawai**

| No | Z <sub>025</sub> | Z <sub>026</sub> | Z <sub>027</sub> | Z <sub>028</sub> | Z <sub>029</sub> | Z <sub>030</sub> | Z <sub>031</sub> | Z <sub>032</sub> | Z <sub>033</sub> | Z <sub>034</sub> | Z <sub>035</sub> |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1  | 3                | 3                | 3                | 4                | 3                | 3                | 2                | 3                | 3                | 3                | 4                |
| 2  | 3                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4                | 1                | 4                | 1                | 3                | 5                |
| 3  | 4                | 3                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4                | 3                | 3                | 4                | 4                |
| 4  | 3                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 5  | 4                | 2                | 3                | 4                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 6  | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                | 4                | 2                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 7  | 3                | 3                | 4                | 4                | 3                | 4                | 2                | 4                | 2                | 4                | 4                |
| 8  | 3                | 4                | 3                | 4                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 9  | 4                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 5                | 5                |
| 10 | 3                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 11 | 4                | 2                | 4                | 4                | 4                | 4                | 2                | 2                | 2                | 3                | 3                |
| 12 | 3                | 4                | 3                | 4                | 3                | 5                | 3                | 4                | 3                | 4                | 5                |
| 13 | 3                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 14 | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 15 | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 16 | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 17 | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 18 | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                | 5                | 4                | 4                |
| 19 | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                | 4                | 4                |
| 20 | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                |
| 21 | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 3                | 2                | 4                | 4                |
| 22 | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 2                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 23 | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 24 | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 25 | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 26 | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 27 | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 28 | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 29 | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 30 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 31 | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 32 | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                |

| No | Z <sub>025</sub> | Z <sub>026</sub> | Z <sub>027</sub> | Z <sub>028</sub> | Z <sub>029</sub> | Z <sub>030</sub> | Z <sub>031</sub> | Z <sub>032</sub> | Z <sub>033</sub> | Z <sub>034</sub> | Z <sub>035</sub> |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 33 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 2                | 4                | 4                |
| 34 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 35 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 2                | 5                | 5                | 4                | 4                |
| 36 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 2                |
| 37 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                |
| 38 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                |
| 39 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 40 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                | 5                |
| 41 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                | 4                | 3                | 4                |
| 42 | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                | 5                | 4                | 4                |
| 43 | 4                | 4                | 4                | 5                | 4                | 4                | 3                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 44 | 4                | 5                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                |
| 45 | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                | 4                | 4                | 4                | 3                | 4                | 4                |
| 46 | 5                | 5                | 5                | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                | 5                |
| 47 | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 3                | 3                |
| 48 | 4                | 4                | 5                | 5                | 4                | 4                | 4                | 4                | 5                | 4                | 4                |
| 49 | 5                | 4                | 4                | 5                | 4                | 4                | 4                | 5                | 5                | 4                | 4                |
| 50 | 4                | 4                | 4                | 5                | 4                | 5                | 4                | 5                | 4                | 4                | 4                |
| 51 | 3                | 5                | 4                | 5                | 5                | 5                | 4                | 5                | 5                | 5                | 5                |

**Lampiran 5****Hasil Uji Validitas****A. Variabel Lingkungan Kerja Fisik****Correlations**

|       |                     | X101   | X102   | X103   | X104   | X105   | X106   | X107   | X108  | SumX1  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| X101  | Pearson Correlation | 1      | .737** | .313*  | .212   | .186   | .381** | .313*  | .188  | .687** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .025   | .136   | .191   | .006   | .026   | .186  | .000   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51    | 51     |
| X102  | Pearson Correlation | .737** | 1      | .265   | .271   | -.092  | .483** | .377** | .072  | .632** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .060   | .054   | .522   | .000   | .006   | .614  | .000   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51    | 51     |
| X103  | Pearson Correlation | .313*  | .265   | 1      | .253   | .148   | .269   | .096   | -.057 | .508** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .025   | .060   |        | .073   | .301   | .056   | .505   | .693  | .000   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51    | 51     |
| X104  | Pearson Correlation | .212   | .271   | .253   | 1      | .345*  | .477** | .307*  | .171  | .664** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .136   | .054   | .073   |        | .013   | .000   | .028   | .231  | .000   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51    | 51     |
| X105  | Pearson Correlation | .186   | -.092  | .148   | .345*  | 1      | .155   | .324*  | .000  | .489** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .191   | .522   | .301   | .013   |        | .277   | .020   | 1.000 | .000   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51    | 51     |
| X106  | Pearson Correlation | .381** | .483** | .269   | .477** | .155   | 1      | .502** | .173  | .733** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .006   | .000   | .056   | .000   | .277   |        | .000   | .224  | .000   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51    | 51     |
| X107  | Pearson Correlation | .313*  | .377** | .096   | .307*  | .324*  | .502** | 1      | .183  | .660** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .026   | .006   | .505   | .028   | .020   | .000   |        | .200  | .000   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51    | 51     |
| X108  | Pearson Correlation | .188   | .072   | -.057  | .171   | .000   | .173   | .183   | 1     | .311*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .186   | .614   | .693   | .231   | 1.000  | .224   | .200   |       | .026   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51    | 51     |
| SumX1 | Pearson Correlation | .687** | .632** | .508** | .664** | .489** | .733** | .660** | .311* | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .026  |        |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51    | 51     |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**Lampiran 5 (Lanjutan)****B. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik****Correlations**

|       |                     | X209   | X210   | X211   | X212   | X213   | X214   | X215   | X216   | SumX2  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X209  | Pearson Correlation | 1      | .311*  | .124   | .231   | .000   | .268   | -.003  | .023   | .448** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | .026   | .387   | .103   | 1.000  | .057   | .985   | .875   | .001   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| X210  | Pearson Correlation | .311*  | 1      | -.016  | -.081  | .199   | .081   | .137   | .316*  | .442** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .026   |        | .910   | .570   | .162   | .571   | .337   | .024   | .001   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| X211  | Pearson Correlation | .124   | -.016  | 1      | .695** | .103   | .169   | .102   | -.057  | .439** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .387   | .910   |        | .000   | .470   | .236   | .475   | .690   | .001   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| X212  | Pearson Correlation | .231   | -.081  | .695** | 1      | .193   | .236   | .120   | -.107  | .477** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .103   | .570   | .000   |        | .175   | .095   | .403   | .456   | .000   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| X213  | Pearson Correlation | .000   | .199   | .103   | .193   | 1      | .510** | .277*  | .220   | .513** |
|       | Sig. (2-tailed)     | 1.000  | .162   | .470   | .175   |        | .000   | .049   | .120   | .000   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| X214  | Pearson Correlation | .268   | .081   | .169   | .236   | .510** | 1      | .453** | .420** | .704** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .057   | .571   | .236   | .095   | .000   |        | .001   | .002   | .000   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| X215  | Pearson Correlation | -.003  | .137   | .102   | .120   | .277*  | .453** | 1      | .666** | .692** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .985   | .337   | .475   | .403   | .049   | .001   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| X216  | Pearson Correlation | .023   | .316*  | -.057  | -.107  | .220   | .420** | .666** | 1      | .634** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .875   | .024   | .690   | .456   | .120   | .002   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| SumX2 | Pearson Correlation | .448** | .442** | .439** | .477** | .513** | .704** | .692** | .634** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001   | .001   | .001   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

**Lampiran 5 (Lanjutan)****C. Variabel Motivasi Kerja****Correlations**

|      |                     | Y017   | Y018   | Y019   | Y020   | Y021   | Y022   | Y023   | Y024   | SumY   |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y017 | Pearson Correlation | 1      | .590** | .276   | .015   | .015   | -.182  | .274   | .254   | .464** |
|      | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .050   | .919   | .919   | .202   | .052   | .072   | .001   |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Y018 | Pearson Correlation | .590** | 1      | .242   | .029   | .117   | -.078  | .225   | .327*  | .536** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .087   | .842   | .414   | .589   | .112   | .019   | .000   |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Y019 | Pearson Correlation | .276   | .242   | 1      | .443** | .252   | .208   | .190   | .141   | .629** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .050   | .087   |        | .001   | .075   | .143   | .182   | .323   | .000   |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Y020 | Pearson Correlation | .015   | .029   | .443** | 1      | .589** | .470** | .147   | .000   | .646** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .919   | .842   | .001   |        | .000   | .000   | .304   | 1.000  | .000   |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Y021 | Pearson Correlation | .015   | .117   | .252   | .589** | 1      | .426** | .200   | .135   | .646** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .919   | .414   | .075   | .000   |        | .002   | .158   | .345   | .000   |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Y022 | Pearson Correlation | -.182  | -.078  | .208   | .470** | .426** | 1      | .118   | .000   | .487** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .202   | .589   | .143   | .000   | .002   |        | .409   | 1.000  | .000   |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Y023 | Pearson Correlation | .274   | .225   | .190   | .147   | .200   | .118   | 1      | .555** | .565** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .052   | .112   | .182   | .304   | .158   | .409   |        | .000   | .000   |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Y024 | Pearson Correlation | .254   | .327*  | .141   | .000   | .135   | .000   | .555** | 1      | .475** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .072   | .019   | .323   | 1.000  | .345   | 1.000  | .000   |        | .000   |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| SumY | Pearson Correlation | .464** | .536** | .629** | .646** | .646** | .487** | .565** | .475** | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |

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

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 5 (Lanjutan)****D. Variabel Kinerja Pegawai**

|      |                     | Correlations |        |        |        |       |       |        |        |        |        |        |        |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|      |                     | Z025         | Z026   | Z027   | Z028   | Z029  | Z030  | Z031   | Z032   | Z033   | Z034   | Z035   | SumZ   |
| Z025 | Pearson Correlation | 1            | .363** | .260   | .205   | -.056 | .000  | .182   | .000   | .217   | .066   | -.146  | .376** |
|      | Sig. (2-tailed)     |              | .009   | .065   | .150   | .698  | 1.000 | .201   | 1.000  | .126   | .647   | .306   | .007   |
|      | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51    | 51    | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Z026 | Pearson Correlation | .363**       | 1      | .378** | .378** | .099  | .177  | .440** | .326*  | .356*  | .194   | .043   | .672** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .009         |        | .006   | .006   | .492  | .213  | .001   | .020   | .010   | .172   | .765   | .000   |
|      | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51    | 51    | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Z027 | Pearson Correlation | .260         | .378** | 1      | .520** | .199  | .000  | .476** | .222   | .339*  | .112   | -.166  | .581** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .065         | .006   |        | .000   | .162  | 1.000 | .000   | .117   | .015   | .434   | .243   | .000   |
|      | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51    | 51    | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Z028 | Pearson Correlation | .205         | .378** | .520** | 1      | .219  | .246  | .351*  | .302*  | .428** | .081   | -.079  | .616** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .150         | .006   | .000   |        | .123  | .081  | .011   | .031   | .002   | .570   | .579   | .000   |
|      | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51    | 51    | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Z029 | Pearson Correlation | -.056        | .099   | .199   | .219   | 1     | .109  | .146   | .332*  | .145   | -.008  | -.088  | .346*  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .698         | .492   | .162   | .123   |       | .449  | .306   | .017   | .310   | .958   | .541   | .013   |
|      | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51    | 51    | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Z030 | Pearson Correlation | .000         | .177   | .000   | .246   | .109  | 1     | .074   | .306*  | .067   | .239   | .211   | .340*  |
|      | Sig. (2-tailed)     | 1.000        | .213   | 1.000  | .081   | .449  |       | .606   | .029   | .641   | .091   | .137   | .015   |
|      | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51    | 51    | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Z031 | Pearson Correlation | .182         | .440** | .476** | .351*  | .146  | .074  | 1      | .272   | .514** | .197   | -.167  | .668** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .201         | .001   | .000   | .011   | .306  | .606  |        | .054   | .000   | .165   | .242   | .000   |
|      | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51    | 51    | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Z032 | Pearson Correlation | .000         | .326*  | .222   | .302*  | .332* | .306* | .272   | 1      | .573** | .219   | .194   | .656** |
|      | Sig. (2-tailed)     | 1.000        | .020   | .117   | .031   | .017  | .029  | .054   |        | .000   | .122   | .173   | .000   |
|      | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51    | 51    | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Z033 | Pearson Correlation | .217         | .356*  | .339*  | .428** | .145  | .067  | .514** | .573** | 1      | .271   | -.056  | .738** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .126         | .010   | .015   | .002   | .310  | .641  | .000   | .000   |        | .054   | .694   | .000   |
|      | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51    | 51    | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Z034 | Pearson Correlation | .066         | .194   | .112   | .081   | -.008 | .239  | .197   | .219   | .271   | 1      | .674** | .500** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .647         | .172   | .434   | .570   | .958  | .091  | .165   | .122   | .054   |        | .000   | .000   |
|      | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51    | 51    | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Z035 | Pearson Correlation | -.146        | .043   | -.166  | -.079  | -.088 | .211  | -.167  | .194   | -.056  | .674** | 1      | .194   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .306         | .765   | .243   | .579   | .541  | .137  | .242   | .173   | .694   | .000   |        | .173   |
|      | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51    | 51    | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| SumZ | Pearson Correlation | .376**       | .672** | .581** | .616** | .346* | .340* | .668** | .656** | .738** | .500** | .194   | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     | .007         | .000   | .000   | .000   | .013  | .015  | .000   | .000   | .000   | .000   | .173   |        |
|      | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51    | 51    | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 6****Hasil Uji Reliabilitas****A. Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .729                   | 8          |

**B. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .659                   | 8          |

**C. Variabel Motivasi Kerja**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .681                   | 8          |

**D. Variabel Kinerja Pegawai**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .761                   | 8          |

**Lampiran 7****Transformasi Data Ordinal Menggunakan MSI**

| Succesive Interval | X101  | X102  | X103  | X104  | X105  | X106  | X107  | X108  | X209  | X210  | X211  | X212  |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                    | 1.748 | 1.000 | 1.728 | 1.984 | 4.544 | 1.000 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 4.643 | 1.000 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 1.000 | 1.984 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 1.728 | 1.984 | 2.047 | 2.130 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 1.000 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 1.000 | 2.047 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 1.748 | 1.000 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 1.000 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 1.728 | 3.218 | 2.047 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 2.143 | 1.000 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 4.107 | 1.000 | 3.218 | 1.000 | 3.374 | 4.688 | 3.396 | 2.143 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 1.984 | 2.047 | 2.130 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 1.984 | 2.047 | 2.130 | 1.966 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 1.000 | 1.000 |
|                    | 1.000 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 1.000 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 2.143 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 2.047 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 2.143 | 1.000 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 2.047 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 2.130 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 1.000 | 4.643 | 4.301 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 2.143 | 1.000 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 1.966 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 2.130 | 1.966 | 3.396 | 2.143 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 2.143 | 2.594 | 4.643 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 1.966 | 1.748 | 2.143 | 1.000 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 2.130 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 1.000 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 4.334 | 1.984 | 3.196 | 2.130 | 1.966 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 4.107 | 2.912 | 1.984 | 2.047 | 4.735 | 3.261 | 3.396 | 2.143 | 1.000 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 2.912 | 1.984 | 2.047 | 4.735 | 3.261 | 5.193 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 4.334 | 1.000 | 2.047 | 2.130 | 4.688 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 1.748 | 4.107 | 2.912 | 3.218 | 2.047 | 3.374 | 3.261 | 1.748 | 2.143 | 1.000 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 4.334 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 4.334 | 3.218 | 2.047 | 3.374 | 1.966 | 3.396 | 2.143 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 4.334 | 3.218 | 2.047 | 4.735 | 4.688 | 3.396 | 2.143 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 1.728 | 4.631 | 4.544 | 4.735 | 4.688 | 5.193 | 3.552 | 1.000 | 4.643 | 4.301 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 4.735 | 4.688 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 4.735 | 4.688 | 3.396 | 3.552 | 1.000 | 4.643 | 4.301 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 2.912 | 3.218 | 1.000 | 3.374 | 1.000 | 3.396 | 1.000 | 2.594 | 4.643 | 2.724 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 2.130 | 3.261 | 1.748 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 2.912 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 1.000 | 4.643 | 4.301 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 4.334 | 1.984 | 2.047 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 5.325 | 2.594 | 4.643 | 4.301 |
|                    | 3.059 | 2.608 | 4.334 | 4.631 | 4.544 | 4.735 | 4.688 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 4.643 | 4.301 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 2.912 | 4.631 | 3.196 | 3.374 | 4.688 | 5.193 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 4.301 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 4.334 | 3.218 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 1.000 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 4.334 | 3.218 | 4.544 | 4.735 | 4.688 | 1.000 | 3.552 | 2.594 | 4.643 | 4.301 |
|                    | 3.059 | 4.107 | 4.334 | 4.631 | 3.196 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 4.422 | 4.643 | 4.301 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 4.334 | 4.631 | 1.000 | 3.374 | 3.261 | 3.396 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 4.334 | 4.631 | 3.196 | 4.735 | 4.688 | 5.193 | 3.552 | 2.594 | 3.023 | 2.724 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 4.334 | 4.631 | 4.544 | 4.735 | 4.688 | 5.193 | 3.552 | 2.594 | 4.643 | 4.301 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 4.334 | 4.631 | 3.196 | 4.735 | 4.688 | 3.396 | 2.143 | 1.000 | 4.643 | 4.301 |
|                    | 4.519 | 4.107 | 4.334 | 4.631 | 4.544 | 4.735 | 4.688 | 3.396 | 5.325 | 4.422 | 4.643 | 4.301 |



**Lampiran 7 (Lanjutan)**

| Successive Interval |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| X213                | X214  | X215  | X216  | Y017  | Y018  | Y019  | Y020  | Y021  | Y022  | X023  | Y024  |
| 1.000               | 1.000 | 2.067 | 2.421 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.542 | 1.000 |
| 2.867               | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.208 | 5.028 | 3.397 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.542 | 2.764 |
| 1.000               | 2.677 | 2.067 | 2.421 | 2.590 | 3.648 | 2.026 | 2.130 | 3.649 | 2.190 | 1.000 | 2.764 |
| 1.000               | 2.677 | 2.067 | 2.421 | 2.590 | 2.346 | 2.026 | 2.130 | 2.314 | 2.190 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 1.000 | 2.067 | 2.421 | 1.000 | 2.346 | 3.397 | 2.130 | 2.314 | 2.190 | 1.000 | 2.764 |
| 2.867               | 1.000 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 2.130 | 2.314 | 2.190 | 1.000 | 2.764 |
| 2.867               | 1.000 | 3.300 | 2.421 | 2.590 | 2.346 | 3.397 | 3.466 | 2.314 | 2.190 | 1.000 | 1.000 |
| 2.867               | 1.000 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 2.026 | 2.130 | 2.314 | 3.522 | 2.542 | 1.000 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 4.208 | 5.028 | 3.397 | 1.000 | 2.314 | 1.000 | 4.068 | 4.529 |
| 2.867               | 2.677 | 2.067 | 3.731 | 1.000 | 3.648 | 2.026 | 2.130 | 3.649 | 2.190 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 2.067 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 2.026 | 2.130 | 3.649 | 2.190 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 2.067 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 2.130 | 2.314 | 2.190 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 2.067 | 2.421 | 4.208 | 2.346 | 3.397 | 2.130 | 3.649 | 1.000 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 2.067 | 2.421 | 2.590 | 5.028 | 3.397 | 3.466 | 2.314 | 1.000 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 2.067 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 2.130 | 2.314 | 2.190 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 1.000 | 2.421 | 2.590 | 2.346 | 2.026 | 2.130 | 2.314 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 1.000 | 3.466 | 3.649 | 2.190 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 2.421 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 2.314 | 2.190 | 1.000 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 2.190 | 1.000 | 1.000 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 2.421 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 2.314 | 2.190 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 1.000 | 2.346 | 3.397 | 2.130 | 2.314 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 2.026 | 3.466 | 2.314 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 2.130 | 2.314 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 2.314 | 2.190 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 1.000 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 2.421 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 1.000 | 1.000 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 4.208 | 5.028 | 2.026 | 2.130 | 3.649 | 2.190 | 4.068 | 4.529 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 2.190 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 2.190 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 2.314 | 2.190 | 4.068 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 5.028 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 2.190 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 2.026 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 1.000 | 2.346 | 2.026 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 1.000 | 3.648 | 3.397 | 2.130 | 3.649 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 2.067 | 2.421 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 2.314 | 2.190 | 4.068 | 4.529 |
| 2.867               | 2.677 | 4.693 | 5.105 | 2.590 | 2.346 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 1.000               | 2.677 | 4.693 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 4.693 | 5.105 | 1.000 | 2.346 | 3.397 | 3.466 | 5.156 | 2.190 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 4.693 | 5.105 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 2.421 | 1.000 | 2.346 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 2.421 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 4.735               | 4.353 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 2.421 | 2.590 | 2.346 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 2.542 | 4.529 |
| 2.867               | 2.677 | 3.300 | 3.731 | 4.208 | 5.028 | 5.030 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 2.542 | 2.764 |
| 2.867               | 4.353 | 4.693 | 5.105 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 4.068 | 4.529 |
| 2.867               | 4.353 | 4.693 | 5.105 | 2.590 | 3.648 | 5.030 | 3.466 | 3.649 | 3.522 | 4.068 | 2.764 |
| 4.735               | 4.353 | 3.300 | 3.731 | 2.590 | 3.648 | 3.397 | 3.466 | 5.156 | 3.522 | 4.068 | 2.764 |
| 4.735               | 4.353 | 4.693 | 2.421 | 2.590 | 2.346 | 5.030 | 5.156 | 3.649 | 3.522 | 4.068 | 2.764 |
| 4.735               | 4.353 | 4.693 | 5.105 | 4.208 | 5.028 | 5.030 | 5.156 | 5.156 | 3.522 | 4.068 | 2.764 |

***Lampiran 7 (Lanjutan)***

| Successive Interval |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| $Z_{025}$           | $Z_{026}$ | $Z_{027}$ | $Z_{028}$ | $Z_{029}$ | $Z_{030}$ | $Z_{031}$ | $Z_{032}$ | $Z_{033}$ | $Z_{034}$ | $Z_{035}$ |
| 1.000               | 1.000     | 2.067     | 2.421     | 1.000     | 1.000     | 1.000     | 1.000     | 1.000     | 1.000     | 3.428     |
| 2.867               | 1.000     | 1.000     | 1.000     | 4.208     | 5.028     | 3.397     | 1.000     | 1.000     | 1.000     | 5.105     |
| 1.000               | 2.677     | 2.067     | 2.421     | 2.590     | 3.648     | 2.026     | 2.130     | 3.649     | 2.190     | 3.428     |
| 1.000               | 2.677     | 2.067     | 2.421     | 2.590     | 2.346     | 2.026     | 2.130     | 2.314     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 1.000     | 2.067     | 2.421     | 1.000     | 2.346     | 3.397     | 2.130     | 2.314     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 1.000     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 2.130     | 2.314     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 1.000     | 3.300     | 2.421     | 2.590     | 2.346     | 3.397     | 3.466     | 2.314     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 1.000     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 2.026     | 2.130     | 2.314     | 3.522     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 4.208     | 5.028     | 3.397     | 1.000     | 2.314     | 1.000     | 5.105     |
| 2.867               | 2.677     | 2.067     | 3.731     | 1.000     | 3.648     | 2.026     | 2.130     | 3.649     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 2.067     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 2.026     | 2.130     | 3.649     | 2.190     | 1.902     |
| 2.867               | 2.677     | 2.067     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 2.130     | 2.314     | 2.190     | 5.105     |
| 2.867               | 2.677     | 2.067     | 2.421     | 4.208     | 2.346     | 3.397     | 2.130     | 3.649     | 1.000     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 2.067     | 2.421     | 2.590     | 5.028     | 3.397     | 3.466     | 2.314     | 1.000     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 2.067     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 2.130     | 2.314     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 1.000     | 2.421     | 2.590     | 2.346     | 2.026     | 2.130     | 2.314     | 3.522     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 1.000     | 3.466     | 3.649     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 2.421     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 2.314     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 2.346     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 2.421     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 2.314     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 1.000     | 2.346     | 3.397     | 2.130     | 2.314     | 3.522     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 2.026     | 3.466     | 2.314     | 3.522     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 2.130     | 2.314     | 3.522     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 2.314     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 1.000     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 2.421     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 3.522     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 4.208     | 5.028     | 2.026     | 2.130     | 3.649     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 2.346     | 3.397     | 3.466     | 2.314     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 5.028     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 2.026     | 3.466     | 3.649     | 3.522     | 1.902     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 1.000     | 2.346     | 2.026     | 3.466     | 3.649     | 3.522     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 1.000     | 3.648     | 3.397     | 2.130     | 3.649     | 3.522     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 2.314     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 1.000     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 2.421     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 3.522     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 4.208     | 5.028     | 2.026     | 2.130     | 3.649     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 2.190     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 2.421     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 3.522     | 3.428     |
| 4.735               | 4.353     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 3.522     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 2.421     | 2.590     | 2.346     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 3.522     | 3.428     |
| 2.867               | 2.677     | 3.300     | 3.731     | 4.208     | 5.028     | 5.030     | 3.466     | 3.649     | 3.522     | 5.105     |
| 2.867               | 4.353     | 4.693     | 5.105     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 3.649     | 3.522     | 1.902     |
| 2.867               | 4.353     | 4.693     | 5.105     | 2.590     | 3.648     | 5.030     | 3.466     | 3.649     | 3.522     | 3.428     |
| 4.735               | 4.353     | 3.300     | 3.731     | 2.590     | 3.648     | 3.397     | 3.466     | 5.156     | 3.522     | 3.428     |
| 4.735               | 4.353     | 4.693     | 2.421     | 2.590     | 2.346     | 5.030     | 5.156     | 3.649     | 3.522     | 3.428     |
| 4.735               | 4.353     | 4.693     | 5.105     | 4.208     | 5.028     | 5.030     | 5.156     | 5.156     | 3.522     | 5.105     |

**Lampiran 8****Hasil Analisis Jalur****A. Model Struktur Pertama****Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

| Model | Variables Entered      | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Y, X1, X2 <sup>a</sup> | .                 | Enter  |

a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Z

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .913 <sup>a</sup> | .834     | .823              | 1.98676                    |

a. Predictors: (Constant), Y, X1, X2

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 930.517        | 3  | 310.172     | 78.580 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 185.519        | 47 | 3.947       |        |                   |
|       | Total      | 1116.037       | 50 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Y, X1, X2  
b. Dependent Variable: Z

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | -.364                       | 1.905      |                           | -.191 | .849 |
|       | X1         | .281                        | .107       | .258                      | 2.620 | .012 |
|       | X2         | .364                        | .138       | .287                      | 2.642 | .011 |
|       | Y          | .538                        | .125       | .446                      | 4.318 | .000 |

a. Dependent Variable: Z

**Lampiran 8 (Lanjutan)****B. Model Struktur Kedua****Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

| Model | Variables Entered   | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1     | X2, X1 <sup>a</sup> | .                 | Enter  |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .818 <sup>a</sup> | .668     | .655              | 2.30106                    |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 512.384        | 2  | 256.192     | 48.385 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 254.154        | 48 | 5.295       |        |                   |
|       | Total      | 766.538        | 50 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 2.045                       | 2.187      |                           | .935  | .354 |
|       | X1         | .286                        | .117       | .316                      | 2.440 | .018 |
|       | X2         | .577                        | .136       | .549                      | 4.238 | .000 |

a. Dependent Variable: Y