

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH MOTIVASI KERJA, SARANA PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN PROVINSI SULAWESI BARAT



UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

ARDIANSYAH

NIM. 530004326

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, SARANA PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN PROVINSI SULAWESI BARAT

Ardiansyah
ardiansyah.baharuddin@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan prinsip tertentu. Fenomena yang terjadi pada Dinas Kehutanan sebagai salah satu OPD yang melaksanakan Pengalihan P3D (Personil, Pembiayaan Sarana Prasarana dan Dokumen) berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, berdampak pada bertambahnya jumlah pegawai dinas kehutanan, tidak proporsionalnya jumlah sarana prasarana dengan jumlah pegawai dan gedung/lokasi dan perubahan lingkungan kerja yang terjadi akibat bertambahnya pegawai. Berdasarkan fenomena ini, maka perlu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat baik secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknis sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Dari hasil penelitian disimpulkan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat perlu dilakukan peningkatan motivasi kerja sebagai variabel yang memberikan pengaruh positif dan signifikansi terbesar pada penelitian ini. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui penilaian prestasi kerja yang adil dan transparan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, INFRASTRUCTURE AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE FORESTRY OFFICE OF WEST SULAWESI PROVINCE

Ardiansyah
ardiansyah.baharuddin@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an office in accordance with their respective responsibilities in the context of achieving office goals in accordance with certain principles. The phenomenon that occurs in the Forestry Office as one of the OPDs implementing P3D Transfer (Personnel, Infrastructure Financing and Documents) based on UU Nomor 23 Tahun 2014 concerning Regional Government has an impact on the increasing number of forestry office employees, the disproportionate number of infrastructure facilities with the number of employees and buildings / location and changes in the work environment that occur due to the addition of employees. Based on this phenomenon, it is necessary to conduct research aimed at analyzing the effect of work motivation, infrastructure and work environment on the performance of employees of the West Sulawesi Provincial Forestry Office both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method. The sampling technique used was a saturation sample with 70 respondents. Data collected by questionnaire method were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, infrastructure had a positive and significant effect on employee performance, the work environment had a positive and significant effect on employee performance and work motivation, infrastructure and work environment had a positive and significant effect simultaneously on the performance of West Sulawesi Provincial Forestry Office employees. From the results of the study it was concluded to improve the performance of West Sulawesi Provincial Forestry Office employees it was necessary to increase work motivation as a variable that had the greatest positive effect and significance on this study. Based on the results of questionnaire data processing, work motivation can be improved through fair and transparent work performance assessments.

Keyword : Work Motivation, Infrastructure, Work Environment And Employee Performance

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat” adalah hasil karya 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, September 2019

Yang Menyatakan



(Ardiansyah)
NIM. 530004326

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

PENGESAHAN

Nama : Ardiansyah
 NIM : 530004326
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat

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

Hari/Tanggal : Jumat/6 September 2019

Waktu : 16.30 WITA

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji

Nama : Amalia Kusuma Wardani, S.E., M.Com., Ph.D.

Penguji Ahli

Nama : Dr. Chairy, M.M.

Pembimbing I

Nama : Dr. Asdar Djamereng, S.E., M.M
 Pembimbing II

Nama : Dr. M. Riduan Karim, S.E., M.M
 Nama : Dr. M. Riduan Karim, S.E., M.M

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat

Penyusun TAPM : Ardiansyah

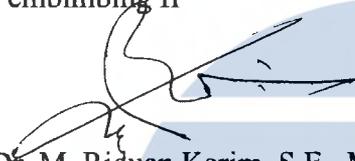
NIM : 530004326

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

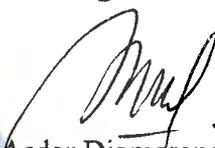
Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II


Dr. M. Riduan Karim, S.E., M.M.
NIDN. 0323116204

Pembimbing I

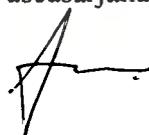

Dr. Asdar Djamareng, S.E., M.M.
NIDN. 0913026101

Penguji Ahli

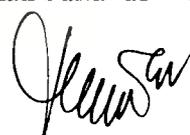

Dr. Chafray, M.M.
NIDN. 0314026601

Mengetahui :

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis


Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com.
NIP. 197009182005012001

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si.
NIP. 197208242000121001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Riwayat Hidup

Nama : Ardiansyah
NIM : 530004326
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tempat / Tanggal Lahir : Ujung Pandang / 4 Juni 1980

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Mangkura I Makassar pada tahun 1992
Lulus SMP di SMP Neg. 3 Makassar Pada tahun 1995
Lulus SMA di SMU Neg. 3 Makassar Pada tahun 1998
Lulus S1 di INSTIPER Yogyakarta Pada tahun 2010

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 s/d 2011 sebagai Caroline Officer di Call Center Telkomsel Area Pamasuka
Tahun 2011 s/d 2014 sebagai Quality Control di Call Center Telkomsel Area Pamasuka
Tahun 2014 s/d 2017 sebagai staf di Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Sulawesi Barat
Tahun 2017 sebagai staf di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat

Mamuju, September 2019

Ardiansyah
NIM. 530004326

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala karunia dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat”** yang dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar kesarjanaan Strata 2 (S2). terselesaikannya penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu baik dalam proses penelitian maupun selama penulisan. Ucapan terima kasih ini disampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Asdar Djamereng, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan TAPM ini serta ilmu yang diberikan selama masa studi pada Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka UPBBJ Majene.
2. Bapak Dr. M. Riduan Karim, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan semangat serta motivasi selama penyusunan TAPM.
3. Bapak Dr. Chairy, M.M., selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji TAPM ini.
4. Bapak Ir. H. Fakhruddin HD Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat yang telah memberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi akademik sekaligus memfasilitasi dan mengizinkan dilakukannya penelitian ini di lingkungan Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.
5. Bapak/Ibu dosen yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas ilmu yang telah diberikan selama masa studi.
6. Ayahanda Baharuddin Makkasau, Ibunda Andi Annas, kedua mertua, saudara dan keluarga atas kepercayaan, kesabaran, dukungan moril dan materi serta semangat yang tak pernah berhenti dalam menyelesaikan studi ini.
7. Istri saya Ira Wahyuni, atas segala motivasi, perhatian dan doanya serta kesabaran menunggu di rumah selama beberapa waktu.

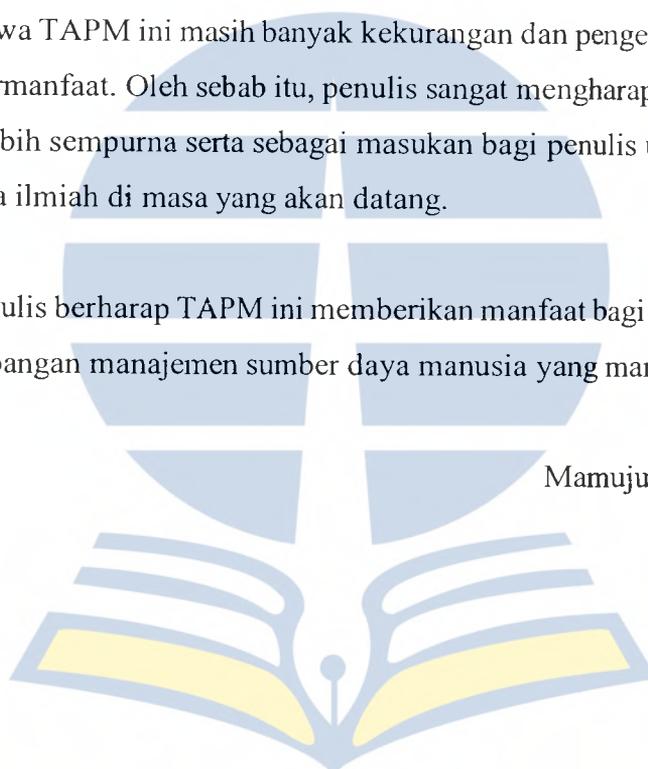
8. Grup Jam 4, Alexander Bontong, Sumarto Palyngan, Sugiono Muslimin yang selalu kompak dalam penyelesaian studi ini. Terima kasih telah menjadi "*saudara seperjalanan dan seperjuangan*" tanpa kalian studi ini tidak akan selesai tepat waktu.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBBJ Majene Angkatan 2017.2.
10. Rektor dan semua Civitas akademika Universitas Terbuka atas dukungan dan bantuannya.
11. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa TAPM ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap TAPM ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia yang manusiawi.

Mamuju, September 2019

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Pernyataan.....	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Persetujuan TAPM.....	v
Riwayat Hidup	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar isi.....	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kajian Teori	10
1. Motivasi Kerja	10
2. Sarana Prasarana	19
3. Lingkungan Kerja	22
4. Kinerja Pegawai.....	24
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Berpikir	34
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
2. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai	35
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	36

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
D. Operasionalisasi Variabel	39
BAB III. METODE PENELITIAN	41
A. Desain Penelitian.....	41
B. Populasi dan Sampel.....	41
1. Populasi	41
2. Sampel	42
C. Instrumen Penelitian	42
1. Observasi	43
2. Kuisisioner	43
3. Dokumentasi	44
D. Prosedur Pengumpulan Data	44
1. Data Primer	44
2. Data Sekunder	45
E. Metode Analisis Data	46
1. Uji Instrumen Penelitian	47
a. Uji Validitas	47
b. Uji Realibilitas	50
2. Analisis Deskriptif	52
3. Uji Asumsi Klasik	53
a. Uji Multikolinieritas	53
b. Uji Heteroskedastisitas	54
4. Analisis Regresi Linear Berganda	55
5. Uji Hipotesis	56
a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	56
b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	58
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A. Deskripsi Objek Penelitian	61
1. Gambaran Umum Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat	61
2. Karakteristik Responden	68
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	70
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Eselon.....	70
B. Hasil Penelitian	71
1. Analisis Statistik Deskriptif	71
a. Deskripsi Motivasi Kerja	71
b. Deskripsi Sarana Prasarana	73
c. Deskripsi Lingkungan Kerja	74
d. Deskripsi Kinerja Pegawai	75
2. Pengujian Hipotesis.....	77
C. Pembahasan Hasil Penelitian	81
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	32
2.2 Definisi Operasional	40
3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	47
3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Sarana Prasarana (X_2)	48
3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	49
3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	50
3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	51
3.6 Hasil Perhitungan VIF	53
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan	70
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Eselon	71
4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	72
4.6 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Sarana Prasarana	73
4.7 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	74
4.8 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai	76
4.9 Output Hasil Regresi Berganda	77



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1. Persentase Kehadiran Pegawai Tahun 2018	5
1.2. Proporsi Sarana Dasar Kerja dengan Jumlah Pegawai Tahun 2018.....	6
1.3. Rata-Rata Nilai Sasaran Kinerja Pegawai Tahun 2018	7
2.1. Kerangka berpikir	38
3.1 Grafik Scatterplot.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Halaman Depan Kuesioner Penelitian	98
Lampiran 2. Pengantar Kuesioner Penelitian	99
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	100
Lampiran 4. Hasil Skoring Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran 5. Hasil Perhitungan SPSS	107



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pimpinan organisasi seringkali tidak memperhatikan hal ini, kecuali kondisi kinerja telah dievaluasi dan tingkat pencapaiannya buruk sehingga tanpa disadari menjadi penyebab prioritas terjadinya kelemahan di organisasi.

Motivasi memberikan daya dorong untuk melaksanakan kegiatan dengan tujuan mendapatkan hasil terbaik. Pegawai yang berkinerja baik pasti mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan potensi yang ada didalam diri manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh kekuatan luar yang baik dalam bentuk materi dan non materi. Motivasi setiap pegawai akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik, dan kondisi ekonominya. Pegawai yang terdidik dan independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Menurut Siagian (2010), motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut Wilson (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja dapat diukur dengan menggunakan

indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Faktor sarana prasarana juga turut mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa sarana dan prasarana berupa perlengkapan kantor baik yang terbuat dari kayu, besi atau bahan lainnya yang berperan penting dalam kelancaran terutama pelaksanaan pekerjaan administratif di kantor. Dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, pengelolaan atas sarana dan prasarana menjadi hal yang sangat penting, dimana termasuk satu bagian keseluruhan dari proses manajemen perkantoran (*office management*), konsep pengelolaan sarana dan prasarana mencakup hal-hal yang langsung berhubungan dunia kerja maupun hal lain yang tidak berhubungan dengan kerja, tetapi sangat mempengaruhi proses dan hasil akhir dari satu pekerjaan, yang tidak terkait dalam manajemen sarana dan prasarana adalah pengaturan tentang lay out, serta pencahayaan dan yang berhubungan dengan suasana dan tempat kerja. Selain itu pemanfaatan sarana prasarana diperlukan pegawai untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas sesuai dengan yang diperlukan hal ini dalam dari segi pemanfaatan pegawai dapat melakukan kegiatannya dengan merasa tidak terganggu sehingga kinerja yang dimiliki lebih optimal. Juga prasarana umum juga akan lebih bermanfaat karena pegawai dalam melaksanakan aktivitas-aktivitasnya akan menggunakan prasarana umum.

Selain faktor motivasi dan sarana prasarana yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja merupakan semua komponen yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang

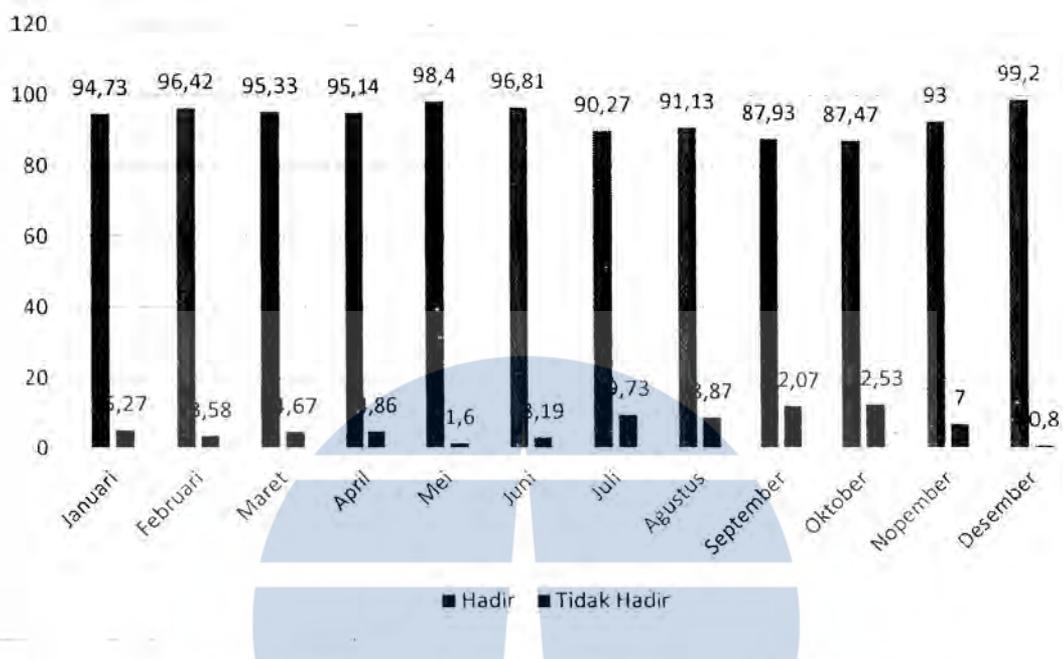
dibebankan. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya lingkungan kerja yang harmonis antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Anoraga dan Suryati (2009), salah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, yang dimaksud dalam hal ini termasuk hubungan antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, lingkungan fisik, dan lain sebagainya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Alvin Arifin, Djamhur Hamid dan M. Soe'oad Hakam, (2014), kesimpulan yang diperoleh adalah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Selanjutnya penelitian oleh Asriyanto, N. A. (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan, Muhamad Chaerul (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah sarana/prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dinti Khaisara dkk (2017), kesimpulan yang diperoleh adalah sarana/prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Adi A.K. (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lokasi penelitian adalah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat, mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kehutanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah. Dalam melaksanakan tugas pokok, Dinas kehutanan Provinsi Sulawesi Barat mempunyai fungsi untuk : (1) menyelenggarakan perumusan kebijaksanaan teknis lingkup kehutanan mencakup bidang planologi kehutanan, bina usaha kehutanan, bina pengelolaan daerah aliran sungai dan perhutanan sosial serta perlindungan hutan dan konservasi alam; (2) menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kehutanan; (3) menyelenggarakan pembinaan, pengendalian, pengawasan, fasilitasi dan bimbingan di bidang kehutanan; (4) menyelenggarakan kesekretariatan dinas; dan (5) menyelenggarakan koordinasi dan pembinaan UPTD.

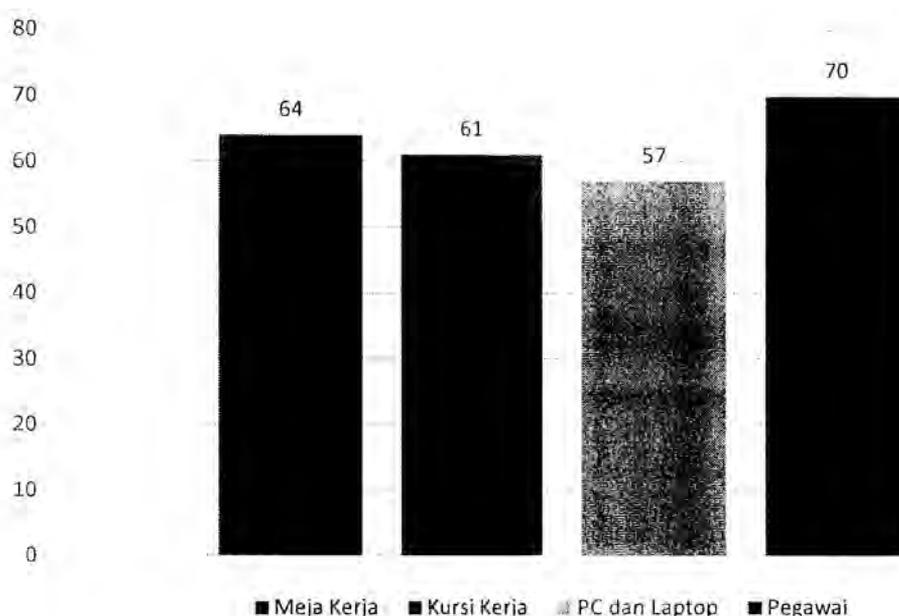
Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah berimplikasi pada pengalihan urusan kehutanan dari pemerintah kabupaten ke pemerintah provinsi yang kemudian berdampak pada pengalihan P3D (Personil, Pembiayaan Sarana dan Prasarana, dan Dokumen). Dinas Kehutanan salah satu dinas yang terkena kebijakan P3D ini dengan beralihnya personil, pembiayaan sarana prasarana dan dokumen dari pemerintah kabupaten ke pemerintah provinsi. Dari data kepegawaian tahun 2017, Dinas Kehutanan mengalami penambahan pegawai dari peralihan dinas kehutanan kabupaten sebesar 455 pegawai yang kemudian ditempatkan Dinas Kehutanan sebanyak 23 orang sehingga jumlah keseluruhan pegawai untuk dinas kehutanan menjadi 70 orang sedangkan 432 pegawai peralihan lainnya ditempatkan di 12 UPTD KPH Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

Peralihan P3D ini menimbulkan fenomena motivasi kerja pegawai setelah peralihan P3D, sarana prasarana yang tidak proporsional dengan jumlah pegawai Dinas Kehutanan dan lingkungan kerja baru bagi pegawai peralihan dari pemerintah kabupaten.



Gambar 1.1. Persentase Kehadiran Pegawai Tahun 2018 Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat

Dari pengolahan data persentase kehadiran pada gambar 1.1. diperoleh data rata-rata kehadiran 93,82% sehingga dapat diketahui masih terdapat pegawai yang tingkat kehadirannya dibawah 95%, suatu indikasi masih perlu dilakukan kajian mengenai motivasi kerja pegawai untuk hadir dan bekerja Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

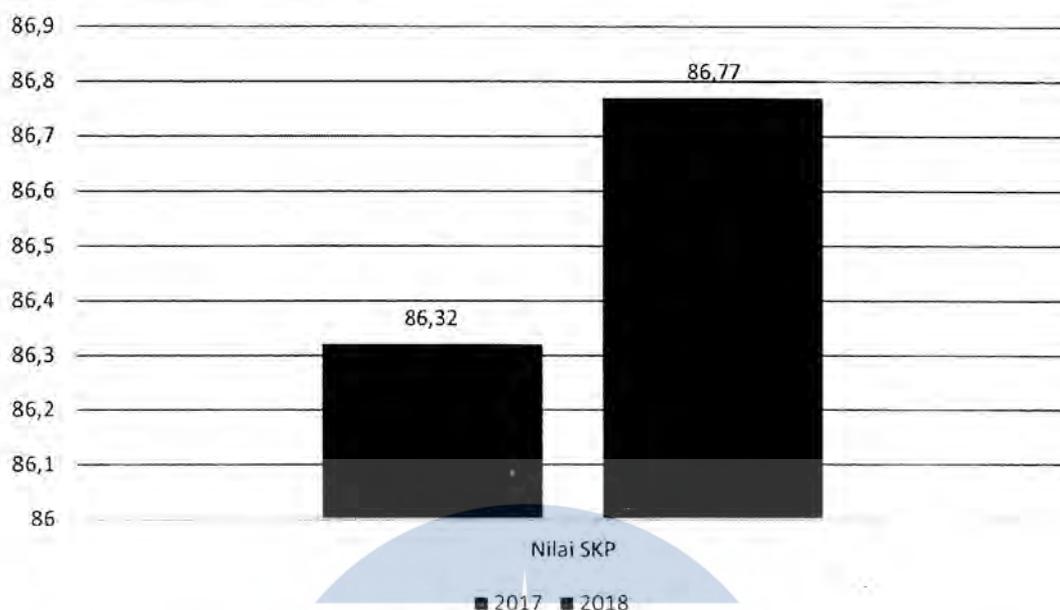


Gambar 1.2. Proporsi Sarana Dasar Kerja dengan Jumlah Pegawai Tahun 2018

Dari gambar 1.3. diperoleh informasi bahwa sarana dasar berupa meja kerja, kursi kerja, pc dan laptop yang tersedia belum proporsional dengan jumlah pegawai yang bertugas di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat setelah pengalihan P3D. Hal ini mengindikasikan pegawai belum optimal bekerja karena keterbatasan sarana untuk bekerja yang lebih kecil dari jumlah pegawai. Untuk itu diperlukan kajian mengenai sarana prasarana dalam mendukung capaian kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

Keadaan lingkungan kerja setelah pengalihan P3D di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman terutama pegawai dari peralihan P3D. Hal ini terlihat dengan hubungan dengan rekan kerja yang baru dibangun, ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja pegawai yang disebabkan masih kurangnya pendingin udara ruangan dan fasilitasi

kerja pegawai belum mendukung dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk itu diperlukan kajian mengenai lingkungan kerja Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.



Gambar 1.3. Rata-Rata Nilai Sasaran Kinerja Pegawai Tahun 2018 Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat

Informasi yang diperoleh dari bagian kepegawaian (Gambar 1.3), rata-rata nilai sasaran kinerja pegawai (SKP) pada tahun 2017 sebesar 86,32 dan mengalami kenaikan sebesar 86,77 pada tahun 2018 namun masih masuk dalam kategori baik (76-90). Hal ini merupakan indikasi diperlukannya kajian mengenai kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

Kajian ini dipandang perlu untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan Berdasarkan fenomena yang timbul dari implikasi dari UU Nomor 23 Tahun 2014 yang berdampak pengalihan P3D di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat, penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, sarana

prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat ?
2. Apakah sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat ?
4. Apakah motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.
2. Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.
4. Pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menambah referensi, informasi, dan bukti empiris khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Memberikan pemahaman yang semakin dalam mengenai konsep kinerja pegawai. Khususnya tentang pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai agar analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang motivasi kerja, sarana prasarana, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
4. Menjadi bahan masukan bagi Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat dalam masalah motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
5. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang motivasi kerja, sarana prasarana, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Teori pendukung yang digunakan dalam penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2011), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2010), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jadi, motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan

Buck (2019) mengemukakan defenisi motivasi secara tradisional adalah proses dimana perilaku dipicu dan diarahkan ke tujuan dan emosi yang juga dikaitkan dengan perilaku pencapaian tujuan dengan melibatkan kegiatan fisiologis, tampilan yang ekspresif dan pengalaman atau pengaruh subyektif. Sebagai sebuah sistem motivasi-emosi, motivasi didefenisikan sebagai suatu potensi untuk membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang melekat pada sistem pengendali perilaku.

Menurut Ryan dan Deci (2017), Motivasi di tempat kerja secara umum didefinisikan sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu, dengan fokus pada apa yang

memberi dorongan dan memberikan arahan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan. Selanjutnya, menurut teori *Self-determination theory*, ada perbedaan antara motivasi terkontrol dengan motivasi otonom. Motivasi kerja yang terkendali terjadi ketika karyawan bekerja karena regulasi eksternal untuk mendapatkan sesuatu. Motivasi otonom terjadi ketika karyawan bekerja untuk tujuan yang dipilih sendiri atau karena tugas pekerjaan yang menyenangkan. Motivasi kerja yang otonom penting bagi organisasi kerja, karena berdampak pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja dan pada profitabilitas organisasi. Tiga kebutuhan dasar psikologis manusia penting untuk motivasi. Yang pertama adalah perlunya persepsi otonomi; yang kedua adalah kebutuhan untuk merasa kompeten dan dapat beroperasi secara efektif; yang ketiga adalah kebutuhan akan keterkaitan, perasaan memiliki

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan semangat seseorang untuk bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting mendorong manusia bekerja adalah kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Maslow dalam (Hasibuan, 2016) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow, Hierarki Kebutuhan dari Maslow ini berdasar pada *Human Sciency Theory* dari Elton Moyo dimana kebutuhan manusia tersusun dalam jenjang/hierarki, yakni:

- a. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

- b. *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan kemanan) adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- d. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise) adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- e. *Self Actualization* (aktualisasi diri) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Pareek (2006) dalam Sriwati (2015) mengemukakan bahwa, indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja, yaitu :

- a. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang ingin dicapai oleh pekerja dibawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (deadline) yang ketat yang harus dipenuhi, seorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
- b. Pengaruh, yaitu usaha yang dilakukan untuk mempertahankan ide atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain. Saran – saran atau ide yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seseorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika ide atau pemikiran

- tersebut ditiru oleh pekerja lain dan dipakai sebagai metode kerja baru dengan hasil yang positif dan dirasakan lebih baik dari metode kerja sebelumnya.
- c. Pengendalian, yaitu usaha pengawasan yang dilakukan untuk memastikan pekerja dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.
 - d. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari pekerja terhadap orang – orang yang berada dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama rekan kerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.
 - e. Pengembangan, yaitu usaha peningkatan potensi pekerja melalui Pendidikan atau pelatihan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya atau oleh organisasi terhadap pekerja. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Disamping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja. Pengertian pengembangan yang dimaksudkan disini juga menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya perubahan metode kerja yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.
 - f. Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang – orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang – orang yang berada dilingkungan kerja yang memungkinkan

hubungan antara pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari pekerja.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut menurut Saydam (2009) dapat dibedakan atas:

a. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri, yang meliputi:

- 1) Kematangan pribadi
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Keinginan dan harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Kelelahan dan kebosanan
- 6) Kepuasan kerja

b. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain:

- 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervise yang baik
- 4) Adanya penghargaan atas prestasi
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang berlaku

Dalam prakteknya, sebagian besar perusahaan menganut versin tersendiri dalam merancang motivasi. Dalam pemberian motivasi terdapat perbedaan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya yang hampir selalu terletak pada gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya (Siswanto, 2012). Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu kompensasi

bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif, serta kebijakan.

a. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu memiliki reputasi atau nama yang baik, dan memang sudah selayaknya demikian. Meskipun kurang tepat sama sekali bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan. Namun, selama beberapa dekade terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang lain.

Rasa takut kehilangan pekerjaan dan sumber uang merupakan perangsang kerja yang sangat efektif karena uang sangat diperlukan untuk kelangsungan hidup. Uang merupakan kebutuhan yang paling fundamental dan paling kuat di antara naluri-naluri biologis lain. Makan bukan merupakan hal yang luar biasa, kompensasi berupa uang telah mengembangkan reputasinya sebagai perangsang yang mujarab.

Sebenarnya pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para tenaga kerja memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang mempengaruhi tenaga kerja pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negatif dari sudut pandangan perusahaan, dan cenderung terbatas hanya pada tenaga kerja yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat

“standar kehidupan yang layak” dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang tidak seimbang.

b. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai perangsang telah berkembang dan dianut oleh berbagai perusahaan sejak berabad-abad lamanya. Hingga kini hal tersebut masih digunakan para manajer untuk memotivasi para tenaga kerja.

Fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman, dan buku panduan, bahkan *Management By Objective (MBO)*/manajemen berdasarkan sasaran. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja. Kedua hal tersebut pada dasarnya merupakan metode yang dimaksudkan untuk menyalurkan perilaku tenaga kerja dalam kegiatan-kegiatan tertentu dan menghindari kegiatan lain dengan menetapkan peraturan dan standar, dan kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi. Pengarahan adalah menentukan dan melarang jenis perilaku tertentu, sedangkan pengendalian adalah mengukur hasil kerja dan campur tangan apabila hasil yang dicapai tenaga kerja kurang memuaskan.

Pengarahan dan pengendalian dalam suatu bentuk jelas perlu mendapatkan kinerja yang terpercaya dan terkoordinasi. Akan tetapi, hal itu telah menjadi sumber perdebatan yang sengit dan panjang. Jalan terbaik yang harus dilalui adalah dengan cara meningkatkan mutu penyeliaan dengan seleksi dan pelatihan yang lebih baik,

serta merencanakan kembali proses pengarahan dan pengendalian agar dapat digunakan dengan hemat, selektif, dan dengan cara menyenangkan sehingga tujuan motivasi kerja para tenaga kerja dapat terwujud.

c. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Menetapkan pola kerja yang efektif dapat mencegah terjadinya reaksi kebosanan yang dapat menghambat produktivitas kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik, antara lain:

- 1) Memperkaya pekerjaan, yaitu menyesuaikan beban pekerjaan dengan kompetensi tenaga kerja;
- 2) Manajemen partisipatif, yaitu melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan (*decision making*) yang mempengaruhi pekerjaan mereka;
- 3) Pengalihan perhatian pekerja dengan menggunakan instrumen (alat) waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis dari pekerjaan yang membosankan.

Porsi dan komposisi kerja yang kurang sesuai dengan pola kerja diakui merupakan masalah berat yang bisa menjadi lebih negatif karena tenaga kerja makin lama berpendidikan lebih tinggi dan lebih muda ketimbang masa-masa sebelumnya. Pekerjaan-pekerjaan tradisional tidak dirancang dengan baik. Meskipun berbagai usaha untuk mengatasi masalah tersebut ada yang berhasil, penyelesaian secara menyeluruh tidak mudah ditemukan. Barangkali sebab paling pokok adalah bahwa pola kerja merupakan bagian dari suatu mosaik yang lebih besar mencakup ancaman tradisional terhadap struktur organisasi keahlian teknik dan teknik manajemen.

Penyelesaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan tenaga kerja yang meningkat tidak mungkin terjadi, sekurang-kurangnya pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern perusahaan. Perubahan yang demikian, lamban sifatnya dan cenderung ketinggalan. Untuk jangka waktu yang cukup lama, mungkin akan terus tampak suatu pola kerja yang tidak rata. Beberapa perusahaan berhasil menyesuaikan diri dengan kebutuhan akan pekerjaan yang memberikan tantangan, beberapa perusahaan lainnya akan mengadakan eksperimen secara tidak efektif, dan beberapa perusahaan lainnya lagi berusaha menentang kecenderungan historis. Akhirnya, keuntungan ekonomis yang diperoleh perusahaan yang berhasil menyesuaikan diri, akan menyadarkan perusahaan yang ketinggalan akan kenyataan yang baru.

d. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia. Di Amerika Serikat sesungguhnya manajemen selama permulaan tahun 1930-an dipengaruhi oleh dua kekuatan besar, yaitu pekerja dan manajemen. Tenaga kerja yang tidak bahagia bebas membentuk serikat pekerja, untuk itu manajemen secara resmi perlu melakukan tawar-menawar. Dengan cara ini, usaha untuk membahagiakan para tenaga kerja jauh lebih ditonjolkan daripada sebelumnya. Manajemen tenaga kerja menyadari dan berusaha sungguh-sungguh untuk merangsang dan memelihara sikap positif itu pada setiap kegiatan perusahaan.

2. Sarana Prasarana

Secara umum sarana dan prasarana dapat didefinisikan sebagai alat penunjang yang diperlukan dalam pelayanan publik, karena apabila hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses.

Moenir (2010), menyatakan bahwa sarana prasarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut merupakan peralatan penunjang maupun peralatan utama yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Dari defenisi sarana prasarana di atas, dapat dijabarkan fungsi utamanya sebagai berikut :

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa.
- c. Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin.
- d. Lebih memudahkan dalam gerak para pengguna.
- e. Ketepatan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin.

- f. Menimbulkan rasa nyaman dan rasa puas bagi orang-orang yang berkepentingan dan menggunakannya.

Ditinjau dari segi kegunaan menurut Moenir (2010) membagi sarana dan prasarana sebagai berikut :

- a. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang yang berlainan fungsi dan gunanya.
- b. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat pembantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
- c. Perlengkapan bantu atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan, misalnya mesin ketik, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, dan mesin pembangkit tenaga.

Menurut Tjokroamidjojo (2008), Sarana Prasarana dapat diukur oleh:

- 1) Banyaknya alat/sarana, yaitu dapat digunakan secara bersama-sama dengan pegawai lainnya.
- 2) Banyaknya ruangan kantor, yaitu alat/sarana disesuaikan dengan banyaknya ruangan kantor.
- 3) Banyaknya pegawai dalam setiap ruangan, yaitu alat/sarana disesuaikan dengan banyaknya pegawai per ruangan kantor dan dapat dipakai secara bersama-sama.
- 4) Banyaknya gedung atau lokasi yang ada, yaitu alat/sarana disesuaikan dengan banyaknya gedung atau lokasi yang ada

Menurut pengertian yang didasarkan kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah maka sarana prasarana yaitu:

- a. Sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas.
- b. Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi.

Maksud dari Penataan sarana dan prasarana kerja pada pemerintah daerah yaitu:

- a. kelancaran proses pekerjaan;
- b. kelancaran hubungan kerja intern dan ekstern antar pejabat/pegawai;
- c. memudahkan komunikasi;
- d. kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan; dan
- e. memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi.

Tujuan dari penataan sarana dan prasarana kerja adalah untuk menjamin:

- a. keselamatan, keamanan, kesehatan jasmani dan rohani;
- b. keleluasaan bergerak secara sehat dan teratur;
- c. cahaya dan ventilasi yang sehat baik siang maupun malam;
- d. penataan yang bernilai estetika;
- e. kesejahteraan pegawai; dan

f. pengembangan bagian kantor sesuai perkembangan volume kerja.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2013) lingkungan adalah kekuatan-kekuatan diluar atau lembaga-lembaga yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi baik berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dan berada di sekitar pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain iklim kerja dan fasilitas kerja yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif dan uraian jabatan yang jelas. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah segala sesuatu yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari defenisi lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman. Sedangkan pada penelitian ini, lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2010) adalah alat dan perlengkapan kerja, nuansa kerja, dan keharmonisan kerja. Tersedianya perlengkapan kerja yang dimaksud adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya perlengkapan kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Nuansa kerja adalah segala sesuatu yang terjadi di sekitar karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Nuansa kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Keharmonisan kerja yaitu keselarasan hubungan dengan rekan kerja tanpa ada saling intrik diantara sesama pekerja yang menjadi salah satu faktor karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi dan kinerja pekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja. Cahaya

atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Sirkulasi udara juga merupakan faktor penting karena pertukaran udara dalam tempat bekerja dapat mempengaruhi pekerja dalam beraktivitas di tempat bekerja. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Indikator lainnya adalah kebisingan di tempat kerja, yaitu suara bising dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Faktor lainnya adalah bau tidak sedap yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja jika terjadi dalam jangka waktu yang lama dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja. Faktor lainnya adalah keamanan di tempat kerja yang mempengaruhi rasa aman dalam bekerja tanpa ada gangguan.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan manifestasi dari hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah pencapaian atau prestasi

seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Wirawan (2009) mengatakan bahwa, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari berbagai definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan prinsip tertentu.

Menurut Fadel dan Rayendra (2009), mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016):

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat berupa perasaan senang atau perasaan suka pekerja sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang dan suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja, meskipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

i. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan yang telah disepakati oleh perusahaan dan pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh adalah bentuk dari disiplin kerja. Disiplin kerja ini dapat juga berupa ketepatan waktu dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai perintah.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada berbagai literatur yang mendukung sebagai acuan untuk menegaskan dan menguatkan teori yang dipakai dalam penelitian ini. Selain menggunakan buku dan jurnal dari internet, peneliti juga merujuk dari berbagai penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti dalam memperkuat teori dalam penelitian ini yaitu :

1. Alvin Arifin, Djahur Hamid dan M. Soe'oad Hakam, (2014), dengan judul "Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal)". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori. Teknik sampel yaitu dengan menggunakan metode sensus dimana sampel yang diambil dari keseluruhan karyawan untuk dijadikan sampel penelitian. Tempat penelitian ini dilakukan di *dealer* motor Yamaha CV. Catur Perkasa Manunggal Kecamatan Dampit Kabupaten Malang. Metode pengumpulan data menggunakan

kuesioner. Analisa data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, serta variabel pemberdayaan dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

2. Asriyanto, N. A. (2013), dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik random sampling, yang kemudian didapat hasil sebesar 53 responden. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis data penelitian menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Analisis Deskriptif presentase uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis uji parsial (t) dan uji simultan (F). dan koefisien determinasi Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang.
3. Ikhsan, Muhamad Chaerul (2013), dengan judul "Pengaruh Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Bandiklatda Provinsi Jawa Barat". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah

Bandiklatda Provinsi Jawa Barat. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi dan kesimpulan yang di dapat bahwa terdapat pengaruh manajemen sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Bandiklatda Provinsi Jawa Barat.

4. Dinti Khaisara dkk (2017), dengan judul "Pengaruh Sarana/Prasarana Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suri Senia Plasmataruna, Pmks Talikumain Rokan Hulu". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sarana/prasarana dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suri Senia Plasmataruna, PMKS Talikumain Rokan Hulu. Sampel penelitian adalah karyawan perusahaan pada Bagian Maintenance, Sortasi Dan Proses A dan B yang berjumlah 83 orang. Data diperoleh dengan menggunakan teknik dokumentasi dan kuisisioner. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan yaitu statistika deskriptif. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa sarana/prasarana dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suri Senia Plasmataruna.
5. Diana Khairani Sofyan (2013), dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi dan kesimpulan yang di dapat ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Adi A.K. (2013), dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang". Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Muria Semarang 115 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *proporsional random sampling*, dengan responden sebanyak 53 orang. Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian terdahulu akan disajikan dalam maping tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel & Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal)	Alvin Arifin, Djahmur Hamid dan M. Soe' oed Hakam, (2014)	1. Pemberdayaan 2. Motivasi kerja 3. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Variabel pemberdayaan dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja	Variabel independen: motivasi kerja, dependen: kinerja pegawai	Variabel independen: pemberdayaan
2	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang	Asriyanto N. A. (2013)	1. Motivasi kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel independen: motivasi kerja, dependen: kinerja pegawai	Variabel independen: lingkungan kerja

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel & Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
3.	Pengaruh Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat	Ikhsan, Muhamad Chaerul (2013)	1. Sarana prasarana 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier sederhana	Sarana/prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel independen: sarana/prasarana, dependen: kinerja pegawai	Alat analisis: analisis regresi linier sederhana
4.	Pengaruh Sarana/Prasarana Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SSP, Pmks Talikumain Rokan Hulu	Dinti Khaisardkk (2017)	1. Sarana prasarana 2. Komitmen organisasi 3. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Sarana/prasarana dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel independen: sarana/prasarana, dependen: kinerja pegawai	Variabel independen: komitmen organisasi
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	Diana Khairani Sofyan (2013)	1. Lingkungan kerja 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier sederhana	Ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Variabel independen: lingkungan kerja, dependen: kinerja pegawai	Alat analisis: analisis regresi linier sederhana
6.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Adi A.K. (2013)	1. Motivasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel independen: lingkungan kerja, dependen: kinerja pegawai	Variabel independen: motivasi

Sumber: Dari berbagai jurnal

C. Kerangka Berpikir

Motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan demikian jika motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja ini dihubungkan terhadap kinerja pegawai maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik pula. Pengaruh antara motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Gomes (2003) dalam Utomo dan Wulan (2019) bahwa kinerja/performance adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Kerangka berpikir mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alvin Arifin, Djamhur Hamid dan M. Soe'oad Hakam, (2014), kesimpulan yang diperoleh adalah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Asriyanto, N. A. (2013), hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa sarana dan prasarana berupa perabot kantor seperti meja, kursi, lemari, rak dan laci-laci dan sebagainya yang terbuat dari kayu, besi ataupun bahan lainnya mempunyai peranan yang penting dalam setiap kantor, khususnya untuk memungkinkan terlaksananya pekerjaan yang bersifat administratif dengan sebaik-baiknya. Dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, pengelolaan atas sarana dan prasarana menjadi hal yang sangat penting, dimana termasuk satu bagian keseluruhan dari proses manajemen perkantoran (office management), konsep pengelolaan sarana dan prasarana mencakup hal-hal yang langsung berhubungan dunia kerja maupun hal lain yang tidak berhubungan dengan kerja, tetapi sangat mempengaruhi proses dan hasil akhir dari satu pekerjaan, yang tidak terkait dalam manajemen sarana dan prasarana adalah pengaturan tentang layout, serta pencahayaan dan yang berhubungan dengan suasana dan tempat kerja. Selain itu pemanfaatan sarana prasarana diperlukan pegawai untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas sesuai dengan yang diperlukan hal ini dalam dari segi memanfaatkan pegawai dapat melakukan kegiatannya dengan merasa tidak terganggu sehingga kinerja yang dimiliki lebih optimal. Juga prasarana umum juga akan lebih bermanfaat karena pegawai dalam melaksanakan aktivitas-aktivitasnya akan menggunakan prasarana umum. Kerangka berpikir mengenai pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan, Muhamad Chaerul (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah sarana/prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Dinti Khaisara dkk (2017),

hasil penelitian yang diperoleh adalah sarana/prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik. Selain itu Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Nitisemito (2010) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya lingkungan kerja yang berupa hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kerangka berpikir mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Adi A.K. (2013), hasil penelitian yang diperoleh adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

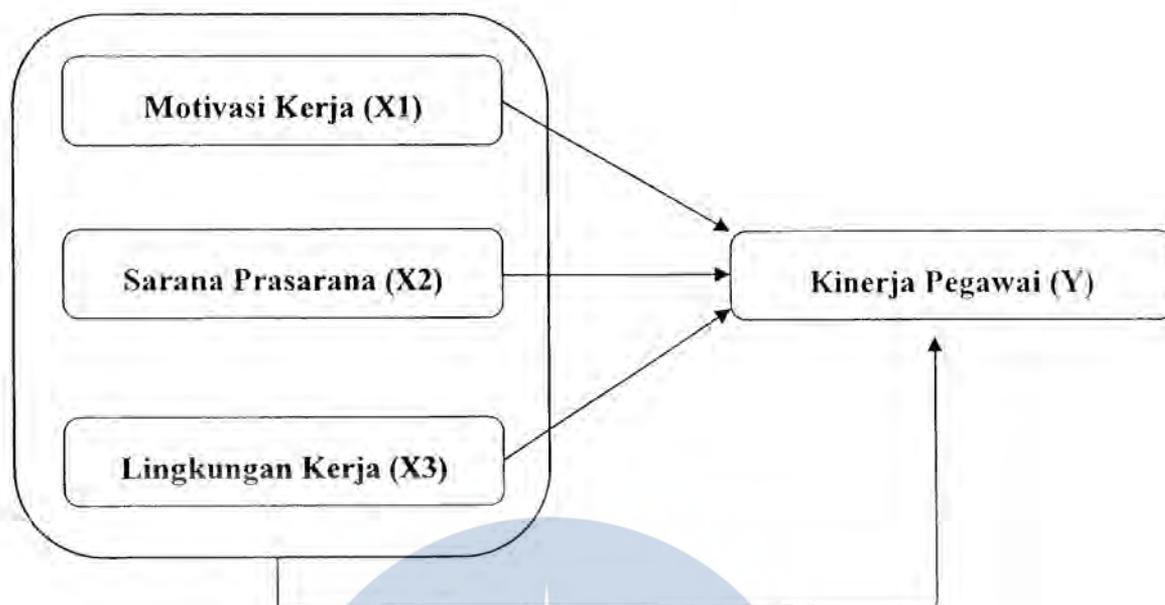
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Siagian, 2010), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik. Selain itu pemanfaatan sarana prasarana diperlukan pegawai untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas sesuai dengan yang diperlukan hal ini dalam dari segi memanfaatkan pegawai dapat melakukan kegiatannya dengan merasa tidak terganggu sehingga kinerja yang dimiliki lebih optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Asriyanto N. A. (2013) dan Adi A.K. (2013) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dibuatlah suatu kerangka berpikir. Motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen),

maka pengaruh antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis nol (H₀) : Tidak terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

Hipotesis satu (H₁) : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

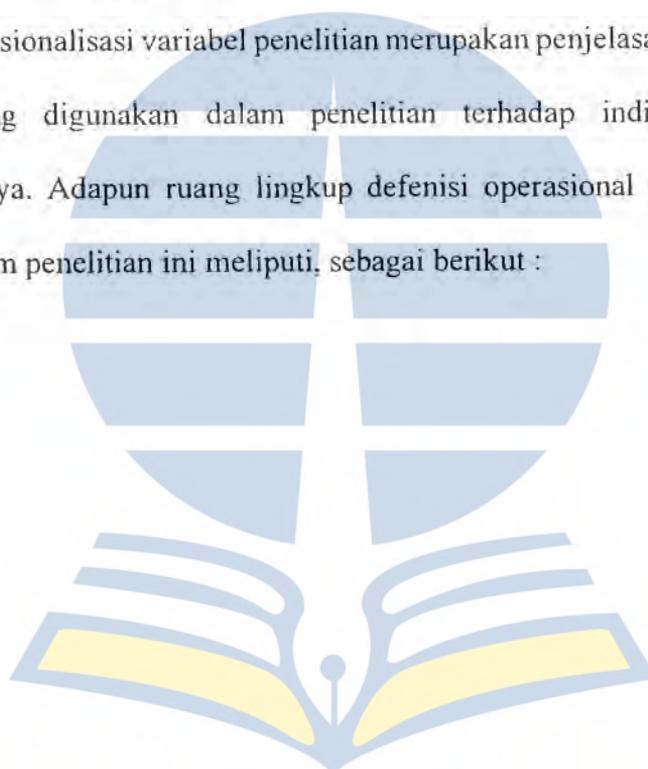
Hipotesis dua (H₂) : Terdapat pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

Hipotesis tiga (H3) : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

Hipotesis empat (H4) : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat

D. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Adapun ruang lingkup defenisi operasional untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini meliputi, sebagai berikut :



Tabel 2.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
1	Motivasi kerja (X1) Pareek (2006)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tingkat kinerja	1. Prestasi Kerja 2. Pengaruh 3. Pengendalian 4. Ketergantungan 5. Pengembangan 6. Afiliasi	Skala Likert 5,4,3,2,1
2	Sarana prasarana (X2) Tjokroamidjojo (2008)	Pemanfaatan alat/media mencakup perabotan, peralatan, perlengkapan kantor dan perangkat penunjang utama kantor secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan	1. Alat/sarana 2. Ruang kantor 3. Pegawai 4. Gedung	Skala Likert 5,4,3,2,1
3	Lingkungan kerja (X3) Nitisemito (2010) dan Sedarmayanti (2009)	Sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. fasilitas kerja 4. Penerangan 5. Keamanan	Skala Likert 5,4,3,2,1
4	Kinerja pegawai (Y) Fadel dan Rayendra (2009)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Pemahaman atas tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Keakuratan kerja 5. Kerjasama	Skala Likert 5,4,3,2,1

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan menganalisis hubungan antar variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif yang akan menjelaskan hipotesis adanya pengaruh dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini bersifat survey dengan menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Sugiyono (2009) memberi pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 70 orang, yang akan memberikan data dan keterangan tentang motivasi kerja, sarana prasarana, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009), sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2009). Penggunaan teknik penentuan sampel dengan menggunakan sampling jenuh karena menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat yaitu sebanyak 70 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau sampel jenuh.

C. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), instrumen penelitian adalah suatu alat bantu yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara

spesifik semua fenomena ini disebut variable penelitian. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang pengaruh motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang amati. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi dilakukan Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

2. Kuisisioner

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner secara personal (*personally administered questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Daftar pertanyaan dalam angket kemudian dibuat dengan menggunakan skala likert yang menggunakan lima variabel pilihan, tiap tingkatan diberi skor dari tingkat terendah dengan skor 1 hingga

tingkatan tertinggi dengan skor 5. Dalam pengukuran variabel tersebut digunakan skala likert yaitu membagi 5 jawaban responden yang dimulai berturut-turut :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Dokumentasi yang dilakukan melalui penelusuran terhadap dokumen yang telah tersedia pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan berasal dari dua sumber, yaitu :

1. Data primer

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap

suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

2. Data sekunder

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009), data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dapat berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga/organisasi atau pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu data dari Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat yang berupa data-data tingkat kehadiran pegawai, tugas dan fungsi dan data lain yang dapat mendukung penelitian ini.

E. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya (Priyatno, 2013). Kemudian Mas'ud (2011) menerangkan bahwa analisis data dilakukan setelah data dari lapangan terkumpul. Analisis data perlu dilakukan, sebagai langkah kongkrit setelah data dari lapangan terkumpul yang bertujuan mengolah dan menginterpretasikan hasil pengolahan data beserta kesimpulannya. Untuk mempermudah kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Uji instrumen penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya data kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0.05$ (Santoso, 2015). Uji validitas dengan metode ini dilakukan menkorelasikan skor jawaban yang diperoleh

masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau dengan kata lain instrumen tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen tersebut valid jika nilai $r \geq 0.235$ (R Tabel). Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Variabel Motivasi Kerja

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel motivasi kerja, disajikan dalam Tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X11	0,958	0,235	Valid
X12	0,463	0,235	Valid
X13	0,599	0,235	Valid
X14	0,831	0,235	Valid
X15	0,679	0,235	Valid
X16	0,897	0,235	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.9 maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,235. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel motivasi kerja (X₁) berada diantara 0,463 - 0,958. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0,235 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner motivasi kerja (X₁) adalah valid atau mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Variabel Sarana Prasarana

Untuk mengetahui hasil pengujian validitas pada variabel sarana prasarana, dapat dilihat pada Tabel 3.2. berikut :

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Sarana Prasarana (X2)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X21	0,913	0,235	Valid
X22	0,473	0,235	Valid
X23	0,742	0,235	Valid
X24	0,896	0,235	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.2, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar dibanding dengan r tabel. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel sarana prasarana (X2) berada diantara 0,473 - 0,913. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ 0,235 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisisioner sarana prasarana (X2) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Variabel Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui hasil pengujian validitas pada variabel lingkungan kerja, disajikan dalam Tabel 3.3. berikut :

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X31	0,823	0,235	Valid
X32	0,693	0,235	Valid
X33	0,461	0,235	Valid
X34	0,568	0,235	Valid
X35	0,645	0,235	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 3.3, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar dibandingkan dengan r tabel dengan nilai sebesar 0,235. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel lingkungan kerja (X3) berada diantara 0,461 - 0,823. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ 0,235 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner lingkungan kerja (X3) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4) Variabel Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui hasil pengujian validitas pada variabel kinerja pegawai, disajikan dalam Tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
Y11	0,539	0,235	Valid
Y12	0,430	0,235	Valid
Y13	0,868	0,235	Valid
Y14	0,797	0,235	Valid
Y15	0,474	0,235	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.12 maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,235. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kinerja pegawai (Y1) berada diantara 0,430 - 0,868. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ 0,235 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner kinerja pegawai (Y1) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan dukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2011).

Uji reliabilitas atau kehandalan instrumen merupakan pengujian tingkat konsistensi instrumen itu sendiri. Instrumen yang baik harus konsisten dengan butir yang diukur. Kehandalan instrumen dalam penelitian akan dianalisis dengan teknik *alpha cronbach* dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS. Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *alpha cronbach* adalah $\geq 0,60$, walaupun ini bukan merupakan standar absolut (Sekaran, 2011). Menurut Nunnally, Jr. (1978 dalam Aritonang, 2016) juga menyatakan bahwa dalam beberapa hal, nilai reliabilitas sebesar 0,5 atau 0,6 dapat juga diterima. Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah $\geq 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut of Point</i>	Status
Motivasi kerja (X ₁)	0,838	0,60	Reliabel
Sarana prasarana (X ₂)	0,717	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₃)	0,632	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,648	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah 2019

Dari Tabel 3.5 pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah $\geq 0,60$. Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji reliabilitas ini diperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel motivasi kerja (X₁) sebesar 0,838; variabel sarana prasarana (X₂) sebesar 0,717; variabel lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,632 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,648. Karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha*

masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

2. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Selain itu analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian meliputi pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk memperoleh hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian, masing masing variabel dilakukan analisis skoring. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut : (Sugiyono, 2009).

- a. Mencari nilai mean dengan rumus jumlah jawaban responden yang menjawab dikali dengan skor jawaban dibagi dengan jumlah keseluruhan responden.

$$\text{Mean} = \frac{1n + 2n + 3n + 4n + 5n}{\text{Total Sampel}}$$

- b. Perhitungan kategori :

$$\text{Panjang klas} = \text{skor tertinggi} / \text{kategori}$$

$$= 5 / 5 = 1,00$$

Sehingga interval keputusan sebagai berikut :

0,00 - 1,00 = sangat rendah

1,01 - 2,00 = Rendah

2,01 - 3,00 = sedang

3,01 - 4,00 = Tinggi

4,01 - 5,00 = Sangat Tinggi

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Dengan teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Jika koefisiensi korelasi antar variabel X lebih besar dari 0,60 disebut multikolinieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model persamaan maka digunakan *variance inflation factor* (VIF). Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam output SPSS maka besarnya VIF dari masing-masing variabel independen dapat dilihat pada Tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6 Hasil Perhitungan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi kerja (x1)	0,686	1,457
Sarana prasarana (x2)	0,807	1,239
Lingkungan kerja (x3)	0,574	1,742

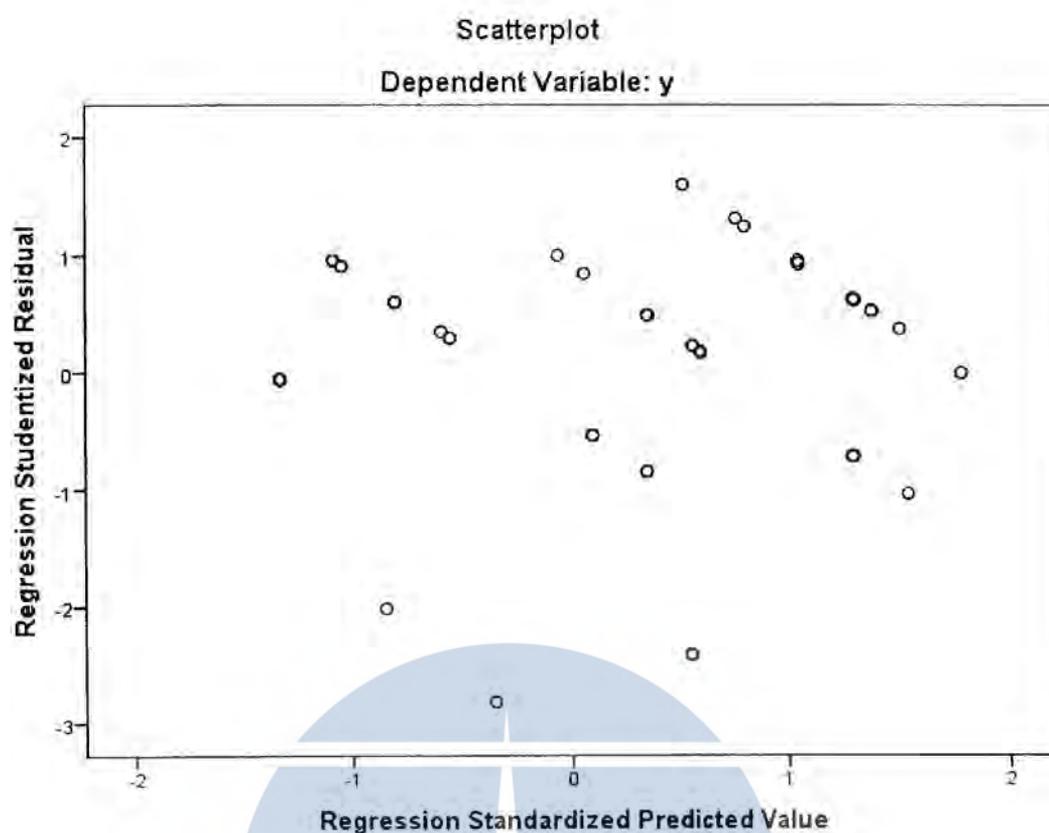
Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan Tabel 3.6 diatas nilai *tolerance* semua variabel bebas (motivasi kerja: 0,686; sarana prasarana: 0,807; dan lingkungan kerja: 0,574) lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,01. Untuk nilai VIF terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 (motivasi kerja: 1,457; sarana prasarana: 1,239; dan lingkungan kerja: 1,742). Dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan pada analisis regresi ganda untuk pengujian sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut Homoskedatissitas dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot.



Gambar 3.1 Grafik Scatterplot

Dari gambar 3.1 menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah dan atas angka nol pada sumbu Y dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa Variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , X_3 , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y (Situmorang, 2011). Data yang telah dihimpun kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas, yang terdiri dari motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja, variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), sarana prasarana

(X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

X_1 = motivasi kerja

X_2 = sarana prasarana

X_3 = lingkungan kerja

β = koefisien regresi

α = Konstanta

e = eror term

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel y (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel independen secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Menentukan formasi Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 > 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) *Level of significant* ($\alpha = 0.05$)

Sampel n = jumlah sampel

3) Menentukan kriteria pengujian

H_1 ditolak apabila t hitung $<$ t tabel

H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel

4) Mencari t hitung

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi parsial yang berfungsi apabila peneliti mencari makna pengaruh parsial variabel X terhadap variabel Y , maka hasil korelasi tersebut diuji dengan uji signifikansi parsial dengan rumus, berikut (Ridwan, 2009).

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

Keterangan

t hitung = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

5) Kesimpulan

Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) (Kuncoro, 2009). Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (independen) yaitu motivasi kerja (X1), sarana prasarana (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel bebas (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y) (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya :

- 1) Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%).
- 2) Menentukan derajat kebebasan (df) $F \text{ tabel} = 2 : n-k-l$.
- 3) Menentukan formulasi H_0 dan H_a .

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1), sarana prasarana (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1), sarana prasarana (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

- 4) Mencari F hitung

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi simultan dicari dahulu f hitung kemudian dibandingkan dengan f tabel. Dengan rumus f hitung sebagai berikut (Ridwan, 2009)

$$f \text{ hitung} = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Keterangan :

f hitung = nilai f yang dihitung

R = nilai koefisien regresi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

5) Keputusan / Kesimpulan

Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1), sarana prasarana (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah diterima.

Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1), sarana prasarana (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2013). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai Koefisien determinasi adalah

antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independen) yaitu motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai (R^2) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat

Gambaran Umum Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat, adalah uraian tugas dan fungsi organisasi Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat,

a. Dinas

Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kehutanan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Dalam melaksanakan tugas pokok, Dinas kehutanan mempunyai fungsi:

1. menyelenggarakan perumusan kebijaksanaan teknis lingkup kehutanan mencakup bidang planologi kehutanan, bina usaha kehutanan, bina pengelolaan daerah aliran sungai dan perhutanan sosial serta perlindungan hutan dan konservasi alam;
2. menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kehutanan;
3. Menyelenggarakan pembinaan, pengendalian, pengawasan, fasilitasi dan bimbingan di bidang kehutanan;
4. menyelenggarakan kesekretariatan dinas;
5. menyelenggarakan koordinasi dan pembinaan UPTD.

b. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan umum bidang kehutanan dan mengkoordinasikan dan membina UPTD. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- 1) penyelenggaraan perumusan kebijaksanaan teknis di bidang kehutanan sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh gubernur;
- 2) penyelenggaraan penyusunan program dan rencana kegiatan, pelaksanaan fasilitasi, monitoring evaluasi dan Pelaporan Dinas;
- 3) Penyelenggaraan pembinaan, pengendalian dan pengawasan dalam pelaksanaan kegiatan dinas;
- 4) penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama dalam rangka tugas pokok dan fungsi Dinas;
- 5) penyelenggaraan pengendalian kewenangan dekonsentrasi dan tugas pembantuan, dan kewenangan kabupaten / kota yang dikerjasamakan atau yang diserahkan ke provinsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- 6) penyelenggaraan pembinaan urusan kesekretariatan ;
- 7) penyelenggaraan koordinasi dan pembinaan UPTD.

c. Sekretariat

Sekretariat Dinas dipimpin oleh seorang Sekretaris mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pelayanan administratif, merencanakan, memantau, mengendalikan dan mengevaluasi yang meliputi bidang perencanaan dan keuangan serta umum dan kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas pokok, Sekretariat mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan umum administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, perencanaan dan teknologi informasi dan urusan rumah tangga dinas;
- 2) Perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, perencanaan program, teknologi informasi dan urusan rumah tangga dinas;
- 3) Pengkoordinasian fungsi administrasi kepegawaian, keuangan, perencanaan program, teknologi informasi dan urusan rumah tangga dinas;
- 4) Pemantauan, evaluasi dan pengendalian administrasi kepegawaian, keuangan, perencanaan program, teknologi informasi dan urusan rumah tangga dinas; dan
- 5) Pelaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

Sekretariat terdiri dari :

- 1) Sub bagian Perencanaan dan Keuangan
- 2) Sub bagian Umum dan Kepegawaian

d. Bidang Tata Guna dan Pemanfaatan Hutan

Bidang Tata Guna dan Pemanfaatan Hutan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pembinaan, fasilitasi, koordinasi, dan konsultasi dalam rangka pelaksanaan tugas Tata Guna dan Pemanfaatan Hutan. Dalam melaksanakan tugas pokok, Bidang Tata Guna dan Pemanfaatan Hutan mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan dan Pelaksanaan Kebijakan Umum dibidang tata guna dan pemanfaatan hutan dan penatausahaan hasil hutan;

- 2) Pelaksanaan koordinasi dibidang tata guna, pemanfaatan hutan dan penatausahaan hasil hutan;
- 3) Pemantauan dan evaluasi dibidang tata guna dan pemanfaatan hutan, dan penatausahaan hasil hutan; dan
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

Bidang Tata Guna dan Pemanfaatan Hutan terdiri dari:

- 1) Seksi Tata Guna Hutan
- 2) Seksi Pemanfaatan Hutan
- 3) Seksi Penatausahaan Hasil Hutan

e. Bidang Perlindungan Hutan dan KSDAE

Bidang Perlindungan Hutan dan KSDAE dipimpin oleh seorang kepala bidang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pembinaan, fasilitasi, koordinasi, dan konsultasi dalam rangka Perlindungan Hutan dan Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem. Dalam melaksanakan tugas pokok, Bidang Perlindungan Hutan dan KSDAE mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan umum dibidang pengamanan hutan, pengendalian kebakaran hutan dan lahan, dan konservasi sumber daya alam dan ekosistem;
- 2) Pelaksanaan koordinasi dibidang pengamanan hutan, pengendalian kebakaran hutan dan lahan dan konservasi sumber daya alam dan ekosistem;
- 3) Pemantauan dan evaluasi dibidang pengamanan hutan, pengendalian kebakaran hutan dan lahan, dan konservasi sumber daya alam dan ekosistem;
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

Bidang Perlindungan Hutan dan KSDAE terdiri dari :

- 1) Seksi Pengamanan Hutan
- 2) Seksi Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan
- 3) Seksi Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem

f. Bidang Pengelolaan DAS dan Perhutanan Sosial

Bidang Pengelolaan DAS dan Perhutanan Sosial dipimpin oleh seorang kepala bidang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pembinaan, fasilitasi, koordinasi, dan konsultasi dibidang rehabilitasi hutan dan lahan, pengelolaan DAS, dan penyuluhan dan perhutanan sosial. Dalam melaksanakan tugas pokok, Bidang Pengelolaan DAS dan Perhutanan Sosial mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan umum dibidang rehabilitasi hutan dan lahan, pengelolaan DAS, dan penyuluhan dan perhutanan sosial;
- 2) Pelaksanaan koordinasi dibidang rehabilitasi hutan dan lahan, pengelolaan DAS, dan penyuluhan dan perhutanan sosial;
- 3) Pemantauan dan evaluasi dibidang rehabilitasi hutan dan lahan, pengelolaan DAS, dan penyuluhan dan perhutanan sosial; dan
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Pengelolaan DAS dan Perhutanan Sosial terdiri dari:

- 1) Seksi Rehabilitasi Hutan dan Lahan
- 2) Seksi Pengelolaan DAS
- 3) Seksi Penyuluhan dan Perhutanan Sosial

g. Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesatuan Pengelolaan Hutan

UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan merupakan UPTD Dinas Kehutanan yang dipimpin oleh seorang kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kehutan. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 46.a Tahun 2016 tentang Kedudukan, tugas dan Fungsi Susunan organisasi dan Tata kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Badan Daerah Sulawesi Barat terdapat 12 (Duabelas) UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan yaitu :

- 1) UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Pasang Kayu
- 2) UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Lariang
- 3) UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Sarudu
- 4) UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Karossa
- 5) UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Budong Budong
- 6) UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Bonehau Kalumpang
- 7) UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Karama
- 8) UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Malunda
- 9) UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Mapilli
- 10) UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Tengah
- 11) UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur
- 12) UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Barat

Yang mempunyai Tugas :

Menyelenggarakan pengaturan dan koordinasi pengelolaan hutan yang meliputi tata hutan dan penyusunan rencana pengelolaan hutan, pemanfaatan hutan ,

penggunaan kawasan hutan, rehabilitasi dan reklamasi hutan, perlindungan hutan dan konservasi alam dan pengembangan hutan hak/hutan rakyat. Dalam melaksanakan tugas pokok, Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesatuan Pengelolaan Hutan mempunyai fungsi :

- 1) Penyelenggaraan tata hutan, pengelolaan, penetapan, pengaturan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, koordinasi dan penilaian penyelenggaraan pengelolaan dan pemanfaatan kawasan hutan produksi dan hutan lindung serta pengembangan hutan rakyat
- 2) Penyelenggaraan rehabilitasi, reklamasi, perlindungan dan konservasi sumberdaya alam
- 3) Penyelenggaraan pengembangan investasi, kerjasama dan kemitraan
- 4) Penyelenggaraan penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat
- 5) Penyelenggaraan fasilitasi dan pengendalian pelaksanaan tugas tugas administrasi dan teknis
- 6) Penyelenggaraan penjabaran kebijakan nasional, provinsi dan kabupaten/kota dibidang kehutanan dan implementasi
- 7) Penyelenggaraan pemantauan dan penilaian atas pelaksanaan kegiatan pengelolaan kawasan hutan produksi dan hutan lindung serta pembinaan pengembangan hutan hak/hutan rakyat
- 8) Penyelenggaraan upaya upaya membuka peluang investasi guna mendukung tercapainya tujuan pengelolaan hutan secara mandiri

UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan terdiri dari :

- 1) Subbagian Tata Usaha yang mempunyai tugas

- 2) Seksi Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan
 - 3) Seksi Perlindungan, KSDAE dan Pemberdayaan Masyarakat
- h. Kelompok Jabatan Fungsional
- 1) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis dan administrasi sesuai bidang keahlian masing-masing.
 - 2) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 3) Setiap Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk.
 - 4) Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - 5) Jumlah tenaga jabatan fungsional ditentukan berdasarkan analisa beban kerja.

2. Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebar 70 eksemplar dan telah memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, pangkat/golongan dan eselon. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data jenis kelamin responden pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	43	61,4
Perempuan	27	38,6
Total	70	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan dari jenis kelamin, responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisisioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang dengan tingkat persentase 61,4% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase 38,6%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Terdapat empat klasifikasi yang digunakan untuk mengelompokan tingkat pendidikan responden, hasil perhitungan persentase mendapatkan mayoritas dari mereka berlatar belakang berpendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 33 orang dengan tingkat persentase mencapai 47,1%. Kelompok lain yang memiliki jumlah banyak adalah responden berlatar belakang pendidikan SLTA dengan jumlah 26 orang dengan tingkat persentase mencapai 37,1%, kemudian berpendidikan Magister (S2) dengan jumlah 8 orang dengan tingkat persentase mencapai sebanyak 11,4%, dan yang berpendidikan diploma dengan jumlah 3 orang dengan tingkat persentase mencapai sebanyak 4,3% Perincian sebaran pendidikan diperlihatkan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Magister (S2)	8	11,4
Sarjana (S1)	33	47,1
Diploma (D3)	3	4,3
SLTA/Sederajat	26	37,1
Total	70	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Pengelompokan responden berdasarkan pangkat dan golongan memberikan hasil sebagai berikut: responden yang paling banyak adalah mereka yang berpangkat dan golongan III yaitu sebanyak 48 orang dengan tingkat persentase 68,6%, diikuti yang berpangkat dan golongan II yaitu sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase 20,0%, kemudian yang berpangkat dan golongan IV yaitu sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 11,4% dan responden yang paling sedikit adalah yang berpangkat dan golongan I yaitu sebanyak 0 orang dengan tingkat persentase 0,0%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Golongan IV	8	11,4
Golongan III	48	68,6
Golongan II	14	20,0
Golongan I	0	0,0
Total	70	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Eselon

Pengelompokan responden berdasarkan eselon memberikan hasil sebagai berikut: responden yang paling banyak adalah mereka yang non eselon yaitu sebanyak

54 orang dengan tingkat persentase 77,1%, diikuti eselon IV yaitu sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 15,7%, kemudian eselon III yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 5,7%, dan responden yang paling sedikit adalah eselon II sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 1,4%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Eselon

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Eselon II	1	1,4
Eselon III	4	5,7
Eselon IV	11	15,7
Non Eselon	54	77,1
Total	70	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan. Deskripsi variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian menunjukkan gambaran penilaian responden terhadap variabel dependen, dan variabel independen serta indikator masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. Deskripsi Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja (X1) pada penelitian ini diukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja, disajikan dalam Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Skor	%	Mean	Kategori
	STS		TS		KS		S		SS					
	1		2		3		4		5					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%				
Prestasi Kerja (X1,1)	0	0	0	0	0	0	30	42,9	40	57,1	320	17,8	4,57	Sangat Tinggi
Pengaruh (X1,2)	0	0	0	0	0	0	47	67,1	23	32,9	303	16,9	4,33	Sangat Tinggi
Pengendalian (X1,3)	0	0	0	0	0	0	53	75,7	17	24,3	297	16,5	4,24	Sangat Tinggi
Ketertanggung (X1,4)	0	0	0	0	21	30	47	67,1	2	2,9	261	14,5	3,73	Tinggi
Pengembangan (X1,5)	0	0	0	0	0	0	51	72,9	19	27,1	299	16,7	4,27	Sangat Tinggi
Afiliasi (X1,6)	0	0	0	0	0	0	35	50	35	50	315	17,5	4,50	Sangat Tinggi
Total Motivasi Kerja											1795	100	4,27	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja pada Tabel 4.5 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai motivasi kerja, terlihat dari nilai mean total motivasi kerja sebesar 4,27, yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4,01 - 5,00)

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator pertama (X1.1) yaitu prestasi kerja, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,57 dengan persentase 17,8% masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan prestasi kerja (X1.1) menurut responden memberikan pengaruh tertinggi terhadap motivasi kerja dibanding afiliasi (X1.6), pengaruh (X1.2), pengembangan (X1.5), pengendalian (X1.3) dan ketertanggung (X1.4).

Sedangkan pada indikator keempat (X1.4) yaitu ketertanggung, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,73 dengan

persentase 14,5% masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan ketergantungan (X1.4) menurut responden memberikan pengaruh yang terendah terhadap motivasi kerja dibanding prestasi kerja (X1.1), afiliasi (X1.6), pengaruh (X1.2), pengembangan (X1.5) dan pengendalian (X1.3).

b. Deskripsi Sarana Prasarana

Variabel sarana prasarana (X2) pada penelitian ini diukur melalui 4 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel sarana prasarana, disajikan dalam Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Sarana Prasarana

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Skor	%	Mean	Kategori
	STS		TS		KS		S		SS					
	1		2		3		4		5					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%				
Alat/Sarana (X2.1)	0	0	0	0	25	35,7	23	32,9	22	31,4	277	24,2	3,96	Tinggi
Ruangan Kantor (X2.2)	0	0	0	0	0	0	67	95,7	3	4,3	283	24,7	4,04	Sangat Tinggi
Pegawai (X2.3)	0	0	0	0	0	0	61	87,1	9	12,9	289	25,2	4,14	Sangat Tinggi
Gedung atau Lokasi (X2.4)	0	0	0	0	0	0	53	75,7	17	24,3	297	25,9	4,24	Sangat Tinggi
Total Sarana Prasarana											1146	100	4,09	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Penilaian responden terhadap variabel sarana prasarana pada Tabel 4.6 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai sarana prasarana, terlihat dari nilai mean total sarana prasarana sebesar 4,09, yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4,01 - 5,00)

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator keempat (X2.4) yaitu gedung atau lokasi, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban

responden sebesar 4,24 dengan persentase 25,9% masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan gedung atau lokasi (X2.4) menurut responden memberikan pengaruh tertinggi terhadap sarana prasarana dibanding pegawai (X2.3), ruangan kantor (X2.2) dan alat/sarana (X2.1).

Sedangkan pada indikator pertama (X2.1) yaitu alat/sarana, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,96 dengan persentase 24,2 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan alat/sarana (X2.1) menurut responden memberikan pengaruh terendah terhadap sarana dan prasarana dibanding gedung atau lokasi (X2.4), pegawai (X2.3) dan ruangan kantor (X2.2).

c. Deskripsi Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja (X3) pada penelitian ini diukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja, disajikan dalam Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Skor	%	Mean	Kategori
	STS		TS		KS		S		SS					
	1		2		3		4		5					
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%				
Suasana kerja (X3.1)	0	0	0	0	24	34,3	46	65,7	0	0	256	19,3	3,66	Tinggi
Hubungan rekan kerja (X3.2)	0	0	0	0	12	17,1	58	82,9	0	0	268	20,2	3,83	Tinggi
Fasilitas kerja (X3.3)	0	0	0	0	2	2,9	53	75,7	15	21,4	293	22,0	4,19	Sangat Tinggi
Penerangan (X3.4)	0	0	0	0	0	0	60	85,7	10	14,3	290	21,8	4,14	Sangat Tinggi
Keamanan (X3.5)	0	0	0	0	58	82,9	12	17,1	0	0	222	16,7	3,17	Tinggi
Total Lingkungan Kerja											1329	100	3,80	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja pada Tabel 4.7 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai lingkungan kerja, terlihat dari nilai mean total lingkungan kerja sebesar 3,80, yang masuk pada kategori tinggi (antara 3,01 - 4,00)

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator ketiga (X3.3) yaitu fasilitas kerja mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,19 dengan persentase 22% masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan fasilitas kerja (X3.3) menurut responden memberikan pengaruh tertinggi terhadap lingkungan kerja dibanding penerangan (X3.4), hubungan dengan rekan kerja (X3.2), suasana kerja (X3.1) dan keamanan (X3.5).

Sedangkan pada indikator kelima (X3.5) yaitu keamanan, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,17 dengan persentase 16,7% masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa keamanan (X3.5) menurut responden memberikan pengaruh terendah terhadap lingkungan kerja dibanding fasilitas kerja (X3.3), penerangan (X3.4), hubungan dengan rekan kerja (X3.2) dan suasana kerja (X3.1).

d. Deskripsi Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai (Y1) pada penelitian ini diukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai, disajikan dalam Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Skor	%	Mean	Kategori
	STS		TS		KS		S		SS					
	1		2		3		4		5					
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%				
Pemahaman tupoksi (Y1)	0	0	0	0	61	87,1	9	12,9	0	0	219	18,1	3,13	Tinggi
Inovasi (Y2)	0	0	0	0	64	91,4	6	8,6	0	0	216	17,8	3,09	Tinggi
Kecepatan kerja (Y3)	0	0	0	0	39	55,7	31	44,3	0	0	241	19,9	3,44	Tinggi
Keakuratan kerja (Y4)	0	0	0	0	20	28,6	50	71,4	0	0	260	21,5	3,71	Tinggi
Kerjasama (Y5)	0	0	0	0	4	5,7	66	94,3	0	0	276	22,8	3,94	Tinggi
Total Kinerja Pegawai											1212	100	3,46	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai pada Tabel 4.8 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai kinerja pegawai, terlihat dari nilai mean total kinerja pegawai sebesar 3,46, yang masuk pada kategori tinggi (antara 3,01 - 4,00)

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kelima (Y5) yaitu kerjasama mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,94 dengan persentase 22,8% masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan kerjasama (Y5) menurut responden memberikan pengaruh tertinggi terhadap kinerja dibanding keakuratan kerja (Y4), kecepatan kerja (Y3), pemahaman tupoksi (Y1) dan inovasi (Y2).

Sedangkan pada indikator kedua (Y2) yaitu inovasi, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,09 dengan persentase 17,8% masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa inovasi (Y2) menurut

responden memberikan pengaruh terendah terhadap kinerja dibanding kerjasama (Y5), keakuratan kerja (Y4), kecepatan kerja (Y3) dan pemahaman tupoksi (Y1).

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji Parsial Dengan t-Test, Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b) dan Uji Koefisien Determinasi (R Square).

a. Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 20,0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.9 Output Hasil Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi		Std. Error	t. hitung	Sig
	Unstandardized	Standardized			
(Constant)	2,068	1,519		1,361	0,178
Motivasi kerja (x1)	0,271	0,052	0,478	5,180	0,000
Sarana prasarana (x2)	0,234	0,069	0,287	3,367	0,001
Lingkungan kerja (x3)	0,235	0,093	0,255	2,526	0,014
R2	0,614				
F Hitung	34,933				
Sig (f)	0,000				

Sumber : Data primer, diolah 2019

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$Y = 2,068 + 0,271 X_1 + 0,234 X_2 + 0,235 X_3$, yang dapat disimpulkan berikut :

- Apabila variabel X1, X2 dan X3 bernilai konstan maka nilai Y akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu 2,068

- Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,271 setiap satu satuan X1
- Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,234 setiap satu satuan X2
- Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,235 setiap satu satuan X3

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dimana saat motivasi kerja, lingkungan kerja dan sarana prasarana membaik akan meningkatkan kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa saat motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

b. Uji Parsial Dengan t-Test

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa:

- a. Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh 5,180 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Karena nilai t hitung 5,180 lebih besar dari t tabel 1,668 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis satu* yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

- b. Nilai t hitung untuk variabel sarana prasarana terhadap kinerja pegawai diperoleh 3,367 dengan nilai signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Karena nilai t hitung 3,367 lebih besar dari t tabel 1,668 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis dua (H_2) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel sarana prasarana (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis dua* yang menyatakan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

- c. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh 2,526 dengan nilai signifikansi 0,014 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Karena nilai t hitung 2,526 lebih besar dari t tabel 1,668 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis tiga (H_3) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis tiga* yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

c. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak/bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat secara simultan/bersama. Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program SPSS for Windows release 20,00 diperoleh F hitung = 34,933 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,74 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis empat* yang menyatakan motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

d. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Derajat pengaruh antar motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari nilai korelasi secara simultan dengan nilai R square sebesar 0,614. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja,

sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 61,4 % terhadap kinerja pegawai. Sedangkan selebihnya sebesar 38,6 % adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada sub bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh 5,180 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05.

Dari data rata-rata jawaban responden didapatkan secara umum tingkat motivasi kerja berada pada kategori level sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,27. Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing indikator pada variabel motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pertama (X1.1) yaitu prestasi kerja, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,57 masuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan pada indikator ketiga (X1.4) yaitu ketergantungan, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,73 masuk dalam kategori kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja

dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi kerja dengan melaksanakan penilaian prestasi kerja adil dan transparan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Gomes (2003) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Begitu juga dengan pernyataan Hasibuan (2016) bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Alvin Arifin, Djahur Hamid dan M. Soe' oed Hakam, (2014), kesimpulan yang di dapat variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Asriyanto N. A. (2013), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil ini sehingga *hipotesis satu* yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

2. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel sarana prasarana terhadap kinerja pegawai diperoleh 3,367 dengan nilai signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05.

Dari data rata-rata jawaban responden didapatkan secara umum tingkat sarana prasarana berada pada kategori level sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,09.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing indikator pada variabel sarana prasarana, maka dapat disimpulkan bahwa indikator keempat (X2.4) yaitu gedung atau lokasi, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,24 masuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan pada indikator pertama (X2.1) yaitu alat/sarana, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3.96 masuk dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan sarana prasarana dengan pemenuhan sarana prasarana yang disesuaikan dengan banyaknya gedung dan lokasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Sedarmayanti (2009) bahwa sarana dan prasarana berupa perabot kantor seperti meja, kursi, lemari, rak dan laci-laci dan sebagainya yang terbuat dari kayu, besi ataupun bahan lainnya mempunyai peranan yang penting dalam setiap kantor, khususnya untuk memungkinkan terlaksananya pekerjaan yang bersifat administratif dengan sebaik-baiknya. Dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, pengelolaan atas sarana dan prasarana menjadi hal yang sangat penting, dimana termasuk satu bagian keseluruhan dari proses manajemen perkantoran (*office management*), konsep pengelolaan sarana dan prasarana mencakup hal-hal yang langsung berhubungan dunia kerja maupun hal lain yang tidak berhubungan dengan kerja, tetapi sangat mempengaruhi proses dan hasil akhir dari satu pekerjaan, yang tidak terkait dalam manajemen sarana dan prasarana adalah pengaturan tentang lay out, serta pencahayaan dan yang berhubungan dengan suasana dan tempat kerja. Selain itu pemanfaatan sarana prasarana diperlukan pegawai untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas sesuai dengan yang diperlukan hal ini dalam dari segi memanfaatkan pegawai dapat melakukan kegiatannya dengan merasa tidak

terganggu sehingga kinerja yang dimiliki lebih optimal. Juga prasarana umum juga akan lebih bermanfaat karena pegawai dalam melaksanakan aktivitas-aktivitasnya akan menggunakan prasarana umum.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Ikhsan, Muhamad Chaerul (2013), kesimpulan yang didapat sarana/prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dinti Khaisara dkk (2017), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sarana/prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil ini sehingga *hipotesis dua* yang menyatakan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh 2,526 dengan nilai signifikansi 0,014 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05.

Dari data rata-rata jawaban responden didapatkan secara umum tingkat lingkungan kerja berada pada kategori level tinggi dengan nilai rata-rata 3,80. Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing indikator pada variabel lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa indikator ketiga (X3.3) yaitu fasilitas kerja, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,19 masuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan pada indikator kelima

(X3.5) yaitu keamanan, mendapat respon terendah dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,17 masuk dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan lingkungan kerja dengan penyediaan fasilitas kerja yang lengkap untuk mendukung kelancaran kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik. Selain itu Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Nitisemito (2010) Mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya lingkungan kerja yang berupa hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Anoraga dan Suryati (2009), salah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, yang dimaksud dalam hal ini termasuk hubungan antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, lingkungan fisik, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Diana Khairani Sofyan (2013), kesimpulan yang di dapat ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang

dilakukan oleh Adi A.K. (2013), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil ini sehingga *hipotesis tiga* yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F anova didapatkan hasil variabel motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. hal ini terlihat dari Nilai F hitung untuk variabel motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh 34,933 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin berkualitas motivasi kerja, semakin lengkap sarana prasarana dan semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R square sebesar 0,614. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 61,4% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan selebihnya sebesar 38,6% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Artinya bahwa, besarnya pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja dalam kategori kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari data rata-rata jawaban responden didapatkan secara umum tingkat Kinerja berada pada kategori level tinggi dengan nilai rata-rata 3,46. Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing indikator pada variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kelima (Y5) yaitu kerja sama, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,94 masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan pada indikator kedua (Y2) yaitu inovasi, mendapat respon terendah dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,09 masuk dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kerjasama dengan hubungan kerja sama antara rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Siagian, 2010), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai

yang baik. Selain itu pemanfaatan sarana prasarana diperlukan pegawai untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas sesuai dengan yang diperlukan hal ini dalam dari segi memanfaatkan pegawai dapat melakukan kegiatannya dengan merasa tidak terganggu sehingga kinerja yang dimiliki lebih optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Asriyanto N. A. (2013) dan Adi A.K. (2013) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas maka ***hipotesis empat*** yang menyatakan motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat, ***diterima***.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan terkait dengan pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja.
2. Sarana prasarana terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sarana prasarana.
3. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
4. Motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara simultan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, secara terperinci dapat dikemukakan saran-saran, baik untuk pengembangan pengetahuan maupun untuk kepentingan praktis. Adapun saran-saran penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat perlu meningkatkan faktor motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja yang menjadi faktor-faktor penting yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan hasil kuesioner peningkatan motivasi kerja dilakukan melalui penilaian prestasi kerja yang adil dan transparan; Peningkatan sarana prasarana dilakukan melalui pengadaan sarana prasarana yang proporsional dengan jumlah gedung dan lokasi kerja; Peningkatan lingkungan kerja melalui pengadaan fasilitas kerja yang lengkap dan Peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Penelitian ini mengambil objek penelitian yaitu Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini tentunya belum memungkinkan untuk dijadikan kesimpulan yang berlaku umum jika diterapkan pada objek lain di luar objek penelitian ini.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. K. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Jurnal Manajemen.
- Arifin, A. (2014). *Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2).
- Anoraga, P., & Suyati, S. (2009). *Perilaku keorganisasian*. Jakarta: PT. Pustaka Jaya.
- Aritonang, Lerbin R. (2016). *Materi Pokok Metode Penelitian Bisnis*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Asriyanto, N. A. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Buck, R. (2019). *Motivation, emotion, cognition, and communication: Definitions and notes toward a grand theory*. In *Advances in Motivation Science* (Vol. 6, pp. 27-69). Elsevier.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Industrial Engineering Journal (IEJ)*, 2(1).
- Khaisara, D., Kartikowati, S., & Trisnawati, F. *Pengaruh Sarana/prasarana dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suri Senia Plasmataruna, Pmks Talikumain Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Muhammad, F. (2013). *Reinventing Local Government, Pengalaman dari Daerah*. Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ikhsan, M. C. (2013). *Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Bandiklatda Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Indriantoro, N., & Bambang, S. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Penerbit. Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2011). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moenir, AS. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- NitiseMITO, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Kementerian Dalam Negeri. (2006). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah*. Jakarta: Kementerian Menteri Dalam Negeri
- Priyatno, Dwi. (2013). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Mediakom.
- Ridwan. (2009). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: CV. Alfabeta
- Robbins, S. P. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications
- Sadili, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Bandung : Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Saydam, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for business* Edisi I and 2. Jakarta:Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Situmorang, S. H. (2011). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Siswanto, B. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriwati, S. (2015). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Perilaku Tugas, Perilaku Hubungan, Motivasi Intrensik, Motivasi Ekstrensik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Madukara Malang. *Equilibiria*, 2(2).
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2012). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan dan Praktik*. Dokumentasi. Jakarta: Graha Pustaka.
- Tjokroamidjojo, B. (2008). *Perencanaan Pembangunan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Utomo, S. W. T., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2019). The Effect of Work Environment, Leadership Style, Organizational Commitment to Employee Performance Through Work Satisfaction as a Mediation Variable Study Case at PT. Anugrah Guna Abadi. *Journal of Management*, 5(5).
- Veithzal R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.







KUESIONER PENELITIAN

Identitas Peneliti

Nama : Ardiansyah
NIM : 530004326
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat
Tujuan : Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat



PENGANTAR

Kepada Yth.

Bapak/Ibu (Responden)

Di

Tempat

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Dengan Hormat,

Sebagai kelengkapan data dalam penelitian untuk TAPM yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat”, maka dengan ini peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya menjawab beberapa pertanyaan dalam kuesioner yang telah disediakan tanpa memberikan informasi identitas. Pertanyaan kuesioner diharapkan dijawab dengan obyektif.

Demikian pengantar ini dibuat, atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Mamuju, Oktober 2018

Hormat Saya,

Ardiansyah

KUISIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat”**.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Karakteristik Responden

1. Usia

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 20 – 25 Tahun | <input type="checkbox"/> 36 – 45 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 26 – 35 Tahun | <input type="checkbox"/> > 46 Tahun |

2. Jenis kelamin

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Pria | <input type="checkbox"/> Wanita |
|-------------------------------|---------------------------------|

3. Pendidikan

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> SMA/SMK/MA | <input type="checkbox"/> Sarjana/S1 |
| <input type="checkbox"/> Diploma (D3/D2/D1) | <input type="checkbox"/> Magister/S2 |

4. Masa Kerja

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 – 10 Tahun | <input type="checkbox"/> 21 – 30 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 11 – 20 Tahun | <input type="checkbox"/> > 31 Tahun |

B. Variabel Penelitian

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS),

2 = Tidak Setuju (TS),

3 = Kurang Setuju (KS),

4 = Setuju (S),

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan motivasi kerja. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja, penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan adil dan transparan (X11)	1	2	3	4	5
2	Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin (X12)	1	2	3	4	5
3	Pemimpin selalu mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas (X13)	1	2	3	4	5
4	Adanya pengakuan dari pimpinan bahwa pegawai mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan (X14)	1	2	3	4	5
5	Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (X15)	1	2	3	4	5
6	Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan (X16)	1	2	3	4	5



2. Variabel Sarana Prasarana (X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan sarana prasarana.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Aktivitas pekerjaan tergantung sepenuhnya pada kelengkapan peralatan sarana dan prasarana (X21)	1	2	3	4	5
2	Sarana Prasarana telah sesuai dengan jumlah ruangan yang ada (X22)	1	2	3	4	5
3	Tingkat kegunaan sarana dan prasarana mampu memenuhi kebutuhan pegawai secara maksimal (X23)	1	2	3	4	5
4	Sarana prasarana telah disesuaikan dengan banyaknya Gedung atau lokasi (X24)	1	2	3	4	5

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan lingkungan kerja.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Kondisi lingkungan kerja disekitar pegawai mempengaruhi pelaksanaan tugas (X31)	1	2	3	4	5
2	Hubungan dengan rekan kerja selalu harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja (X32)	1	2	3	4	5
3	Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap untuk mendukung kelancaran kerja (X33)	1	2	3	4	5
4	Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja (X34)	1	2	3	4	5
5	Lingkungan kerja selalu dalam keadaan aman (X35)	1	2	3	4	5

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kinerja pegawai.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai memiliki kemampuan dan keahlian untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan (Y1)	1	2	3	4	5
2	Pegawai harus mampu berinovasi positif dan menyampaikan kepada atasan dan rekan kerjanya (Y2)	1	2	3	4	5
3	Pegawai harus mempunyai metode kerja yang tepat agar tugas dapat diselesaikan tepat waktu (Y3)	1	2	3	4	5
4	Pegawai harus disiplin dalam bekerja yang dilakukan dengan teliti dan melakukan evaluasi hasil pekerjaan (Y4)	1	2	3	4	5
5	Pegawai harus dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam bertugas (Y5)	1	2	3	4	5





KUESIONER PENELITIAN

Identitas Peneliti

Nama : Ardiansyah
NIM : 530004326
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat
Tujuan : Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat

PENGANTAR

Kepada Yth.

Bapak/Ibu (Responden)

Di

Tempat

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Dengan Hormat,

Sebagai kelengkapan data dalam penelitian untuk TAPM yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat”, maka dengan ini peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya menjawab beberapa pertanyaan dalam kuesioner yang telah disediakan tanpa memberikan informasi identitas. Pertanyaan kuesioner diharapkan dijawab dengan obyektif.

Demikian pengantar ini dibuat, atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Mamuju, Oktober 2018

Hormat Saya,

KUISIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat**”.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Karakteristik Responden

1. Usia

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 20 – 25 Tahun | <input type="checkbox"/> 36 – 45 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 26 – 35 Tahun | <input type="checkbox"/> > 46 Tahun |

2. Jenis kelamin

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Pria | <input type="checkbox"/> Wanita |
|-------------------------------|---------------------------------|

3. Pendidikan

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> SMA/SMK/MA | <input type="checkbox"/> Sarjana/S1 |
| <input type="checkbox"/> Diploma (D3/D2/D1) | <input type="checkbox"/> Magister/S2 |

4. Masa Kerja

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 – 10 Tahun | <input type="checkbox"/> 21 – 30 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 11 – 20 Tahun | <input type="checkbox"/> > 31 Tahun |

B. Variabel Penelitian

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan motivasi kerja. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja, penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan adil dan transparan (X11)	1	2	3	4	5
2	Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin (X12)	1	2	3	4	5
3	Pemimpin selalu mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas (X13)	1	2	3	4	5
4	Adanya pengakuan dari pimpinan bahwa pegawai mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan (X14)	1	2	3	4	5
5	Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (X15)	1	2	3	4	5
6	Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan (X16)	1	2	3	4	5

2. Variabel Sarana Prasarana (X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan sarana prasarana.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Aktivitas pekerjaan tergantung sepenuhnya pada kelengkapan peralatan sarana dan prasarana (X21)	1	2	3	4	5
2	Sarana Prasarana telah sesuai dengan jumlah ruangan yang ada (X22)	1	2	3	4	5
3	Tingkat kegunaan sarana dan prasarana mampu memenuhi kebutuhan pegawai secara maksimal (X23)	1	2	3	4	5
4	Sarana prasarana telah disesuaikan dengan banyaknya Gedung atau lokasi (X24)	1	2	3	4	5

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan lingkungan kerja.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Kondisi lingkungan kerja disekitar pegawai mempengaruhi pelaksanaan tugas (X31)	1	2	3	4	5
2	Hubungan dengan rekan kerja selalu harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja (X32)	1	2	3	4	5
3	Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap untuk mendukung kelancaran kerja (X33)	1	2	3	4	5

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kinerja pegawai.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai memiliki kemampuan dan keahlian untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan (Y1)	1	2	3	4	5
2	Pegawai harus mampu berinovasi positif dan menyampaikan kepada atasan dan rekan kerjanya (Y2)	1	2	3	4	5
3	Pegawai harus mempunyai metode kerja yang tepat agar tugas dapat diselesaikan tepat waktu (Y3)	1	2	3	4	5
4	Pegawai harus disiplin dalam bekerja yang dilakukan dengan teliti dan melakukan evaluasi hasil pekerjaan (Y4)	1	2	3	4	5
5	Pegawai harus dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam bertugas (Y5)	1	2	3	4	5

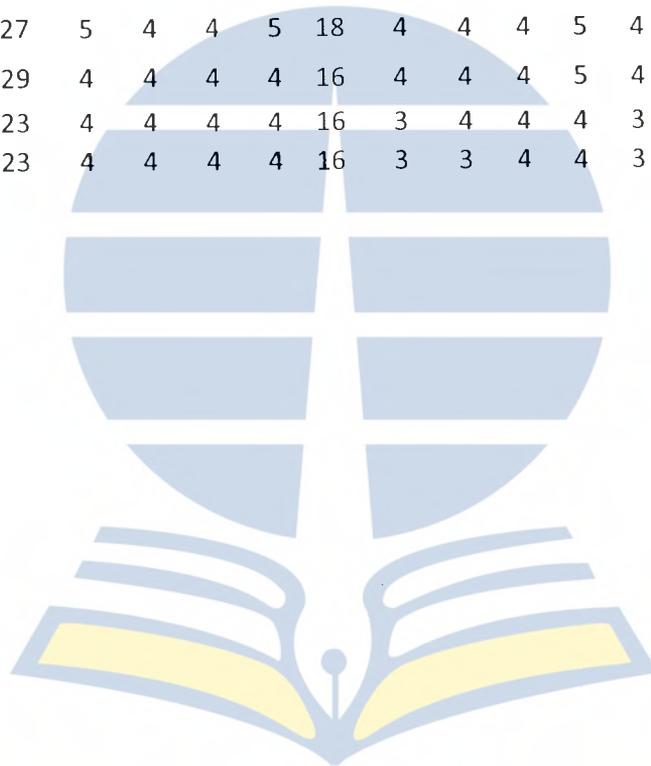


Lampiran 4.

Hasil Skoring Kuesioner Penelitian

	x11	x12	x13	x14	x15	x16	X1	x21	x22	x23	x24	X2	x31	x32	x33	x34	x35	X3	y1	y2	y3	y5	y5	y	
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	4	4	
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	4	4
	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	5	18	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	4	4
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	5	18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	4	4
	5	5	4	4	4	4	26	5	4	5	5	19	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	4	4
	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	4	4	4
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	5	5	19	4	4	5	4	4	21	3	3	4	4	4	4	4
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	5	5	19	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21	3	3	3	3	3	3	3
	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	4	15	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	4	4
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	4	17	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	4	4
	5	4	5	4	5	4	27	3	4	4	4	15	4	4	5	4	4	21	3	3	4	4	4	4	4
	5	4	5	4	5	4	27	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	4	4
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	4	4
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	4	17	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	4	4
	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	4	4
	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	20	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	4	4
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	4	4
	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	4	4
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	5	5	19	4	4	5	4	3	20	3	3	4	4	4	4	4
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	5	5	19	4	4	5	4	3	20	3	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3
	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	4	15	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	4	4
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	4	17	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	4	4
	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	4	4
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	4	4
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	4	17	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	4	4
	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	4	15	4	4	5	4	3	20	3	3	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	4	4
	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	20	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	4	4
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	4	4
	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	4	4
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	4	4
	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	4	15	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	4	4
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	5	5	19	4	4	5	4	3	20	3	4	4	4	4	4	4
	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	4	4
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	4	4
	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	4	15	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	4	4
	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	4	15	4	4	5	4	3	20	3	3	4	4	4	4	4
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	4	4

	x11	x12	x13	x14	x15	x16	X1	x21	x22	x23	x24	X2	x31	x32	x33	x34	x35	X3	y1	y2	y3	y5	y5	y
	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	4	
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	
	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	4	15	4	4	5	4	3	20	3	3	4	4	4	
	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	5	4	3	20	3	3	3	4	4	
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	
	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	
	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	4	15	4	4	5	4	3	20	3	3	4	4	4	
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	4	
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	5	18	4	4	5	4	3	20	3	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	17	4	4	5	4	3	20	3	3	4	4	4	
	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	5	19	4	4	4	5	3	20	3	3	4	4	4	
	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	
	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	
	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	4	



```

FREQUENCIES VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x15 x16
  /STATISTICS=MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

[DataSet1] D:\DATA\ARDI\UT_SEM3\BTR3\Data_Kuisisioner.sav

Statistics

		x11	x12	x13	x14	x15	x16
N	Valid	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.57	4.33	4.24	3.73	4.27	4.50

Frequency Table

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	42.9	42.9	42.9
	SS	40	57.1	57.1	100.0
Total		70	100.0	100.0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	47	67.1	67.1	67.1
	SS	23	32.9	32.9	100.0
Total		70	100.0	100.0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	53	75.7	75.7	75.7
	SS	17	24.3	24.3	100.0
Total		70	100.0	100.0	

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	21	30.0	30.0	30.0
	S	47	67.1	67.1	97.1
	SS	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	51	72.9	72.9	72.9
	SS	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	50.0	50.0	50.0
	SS	35	50.0	50.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=x21 x22 x23 x24
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet1] D:\DATA\ARDI\UT_SEM3\BTR3\Data_Kuisisioner.sav

Statistics

		x21	x22	x23	x24
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.96	4.04	4.13	4.24

Frequency Table

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	25	35.7	35.7	35.7
	S	23	32.9	32.9	68.6
	SS	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	67	95.7	95.7	95.7
	SS	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	61	87.1	87.1	87.1
	SS	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

x24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	53	75.7	75.7	75.7
	SS	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=x31 x32 x33 x34 x35
  /STATISTICS=MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

[DataSet1] D:\DATA\ARDI\UT_SEM3\BTR3\Data_Kuisisioner.sav

Statistics

Frequency Table

x31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	24	34.3	34.3	34.3
	S	46	65.7	65.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

x32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	17.1	17.1	17.1
	S	58	82.9	82.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

x33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.9	2.9	2.9
	S	53	75.7	75.7	78.6
	SS	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

x34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	60	85.7	85.7	85.7
	SS	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

x35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	58	82.9	82.9	82.9
	S	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

[DataSet1] D:\DATA\ARDI\UT_SEM3\BTR3\Data_Kuisisioner.sav

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y5
N	Valid	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.13	3.09	3.44	3.71	3.94

Frequency Table

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	61	87.1	87.1	87.1
	S	9	12.9	12.9	100.0
Total		70	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	64	91.4	91.4	91.4
	S	6	8.6	8.6	100.0
Total		70	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	39	55.7	55.7	55.7
	S	31	44.3	44.3	100.0
Total		70	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	20	28.6	28.6	28.6
	S	50	71.4	71.4	100.0
Total		70	100.0	100.0	

y5

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x15 x16 x1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1] D:\DATA\ARDI\UT_SEM3\BTR3\Data_Kuisisioner.sav

Correlations

		x11	x12	x13	x14	x15	x16
x11	Pearson Correlation	1	.606**	.490**	.735**	.529**	.866**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
x12	Pearson Correlation	.606**	1	-.396**	.497**	-.290*	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.015	.000
	N	70	70	70	70	70	70
x13	Pearson Correlation	.490**	-.396**	1	.304*	.928**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.010	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
x14	Pearson Correlation	.735**	.497**	.304*	1	.455**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
x15	Pearson Correlation	.529**	-.290*	.928**	.455**	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
x16	Pearson Correlation	.866**	.517**	.433**	.651**	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70
x1	Pearson Correlation	.958**	.463**	.599**	.831**	.679**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70

Correlations

		x1
x11	Pearson Correlation	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
x12	Pearson Correlation	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
x13	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
x14	Pearson Correlation	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
x15	Pearson Correlation	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
x16	Pearson Correlation	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
x1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	70

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x21 x22 x23 x24 x2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1] D:\DATA\ARDI\UT_SEM3\BTR3\Data_Kuisisioner.sav

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x2
x21	Pearson Correlation	1	.270*	.490**	.722**	.913**
	Sig. (2-tailed)		.024	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
x22	Pearson Correlation	.270*	1	.340**	.374**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.024		.004	.001	.000
	N	70	70	70	70	70
x23	Pearson Correlation	.490**	.340**	1	.678**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.000
	N	70	70	70	70	70
x24	Pearson Correlation	.722**	.374**	.678**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
x2	Pearson Correlation	.913**	.473**	.742**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 x35 x3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1] D:\DATA\ARDI\UT_SEM3\BTR3\Data_Kuisisioner.sav

Correlations

		x31	x32	x33	x34	x35	x3
x31	Pearson Correlation	1	.630**	.294*	.295*	.329**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.013	.005	.000
	N	70	70	70	70	70	70
x32	Pearson Correlation	.630**	1	.185	.186	.207	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000		.125	.124	.086	.000
	N	70	70	70	70	70	70
x33	Pearson Correlation	.294*	.185	1	-.166	-.019	.461**
	Sig. (2-tailed)	.014	.125		.169	.876	.000
	N	70	70	70	70	70	70
x34	Pearson Correlation	.295*	.186	-.166	1	.681**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.013	.124	.169		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
x35	Pearson Correlation	.329**	.207	-.019	.681**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.005	.086	.876	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
x3	Pearson Correlation	.823**	.693**	.461**	.568**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1] D:\DATA\ARDI\UT_SEM3\BTR3\Data_Kuisisioner.sav

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y
y1	Pearson Correlation	1	-.118	.431**	.243*	.095	.539**
	Sig. (2-tailed)		.332	.000	.043	.436	.000
	N	70	70	70	70	70	70
y2	Pearson Correlation	-.118	1	.343**	.194	.075	.430**
	Sig. (2-tailed)	.332		.004	.108	.535	.000
	N	70	70	70	70	70	70
y3	Pearson Correlation	.431**	.343**	1	.564**	.219	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.068	.000
	N	70	70	70	70	70	70
y4	Pearson Correlation	.243*	.194	.564**	1	.389**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.043	.108	.000		.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70
y5	Pearson Correlation	.095	.075	.219	.389**	1	.474**
	Sig. (2-tailed)	.436	.535	.068	.001		.000
	N	70	70	70	70	70	70
y	Pearson Correlation	.539**	.430**	.868**	.797**	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x15 x16
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] D:\DATA\ARDI\UT_SEM3\BTR3\Data_Kuisisioner.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	21.07	2.763	.930	.742
x12	21.31	3.842	.262	.877
x13	21.40	3.635	.444	.842
x14	21.91	3.007	.729	.787
x15	21.37	3.454	.539	.826
x16	21.14	2.878	.831	.764

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x21 x22 x23 x24
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] D:\DATA\ARDI\UT_SEM3\BTR3\Data_Kuisisioner.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	12.41	.652	.659	.714
x22	12.33	1.963	.356	.752
x23	12.24	1.578	.610	.637
x24	12.13	1.244	.807	.494

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 x35
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] D:\DATA\ARDI\UT_SEM3\BTR3\Data_Kuisisioner.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x31	15.33	.919	.629	.429
x32	15.16	1.178	.488	.532
x33	14.80	1.380	.123	.714
x34	14.84	1.323	.342	.599
x35	15.81	1.226	.422	.563

RELIABILITY

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] D:\DATA\ARDI\UT_SEM3\BTR3\Data_Kuisisioner.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	14.19	1.139	.295	.641
y2	14.23	1.251	.213	.667
y3	13.87	.664	.675	.420
y4	13.60	.794	.572	.497
y5	13.37	1.251	.304	.640

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x1 x2 x3
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).

```

Regression

[DataSet1] D:\DATA\ARDI\UT_SEM3\BTR3\Data_Kuisisioner.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y	17.31	1.210	70
x1	25.64	2.133	70
x2	16.37	1.486	70
x3	18.99	1.313	70

Correlations

		y	x1	x2	x3
Pearson Correlation	y	1.000	.661	.466	.641
	x1	.661	1.000	.148	.552
	x2	.466	.148	1.000	.426
	x3	.641	.552	.426	1.000
Sig. (1-tailed)	y	.	.000	.000	.000
	x1	.000	.	.111	.000
	x2	.000	.111	.	.000
	x3	.000	.000	.000	.
N	y	70	70	70	70
	x1	70	70	70	70
	x2	70	70	70	70
	x3	70	70	70	70

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.783 ^a	.614	.596	.769	.614	34.933	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	66	.000

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.024	3	20.675	34.933	.000 ^b
	Residual	39.062	66	.592		
	Total	101.086	69			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	2.068	1.519		1.361	.178	
	x1	.271	.052	.478	5.180	.000	.686
	x2	.234	.069	.287	3.367	.001	.807
	x3	.235	.093	.255	2.526	.014	.574

Coefficients^a

Model		Collinearity
		VIF
1	(Constant)	
	x1	1.457
	x2	1.239
	x3	1.742

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	x1	x2	x3
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.006	24.897	.00	.28	.61	.01
	3	.003	37.656	.91	.32	.23	.01
	4	.002	44.736	.09	.40	.16	.99

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.04	19.00	17.31	.948	70
Std. Predicted Value	-1.340	1.782	.000	1.000	70
Standard Error of Predicted Value	.126	.311	.181	.033	70
Adjusted Predicted Value	16.05	19.00	17.32	.945	70
Residual	-1.984	1.205	.000	.752	70
Std. Residual	-2.578	1.566	.000	.978	70
Stud. Residual	-2.819	1.596	-.002	1.006	70
Deleted Residual	-2.371	1.251	-.003	.797	70
Stud. Deleted Residual	-2.983	1.616	-.012	1.031	70
Mahal. Distance	.878	10.285	2.957	1.534	70
Cook's Distance	.000	.388	.015	.047	70
Centered Leverage Value	.013	.149	.043	.022	70

a. Dependent Variable: y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

