

**SURAT KETERANGAN PENGECEKAN
SIMILARITY**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Fadel Mochammad Ibrahim
Nim : 01012681923007
Prodi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi

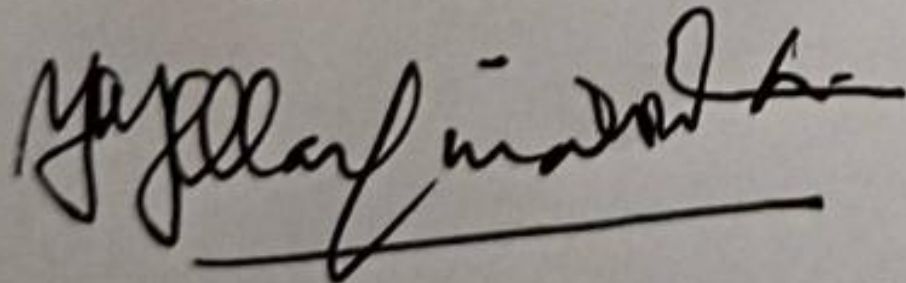
Menyatakan bahwa benar hasil pengecekan similarity Skripsi/Tesis/Disertasi/Lap. Penelitian yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Esdm Provinsi Sumatera Selatan* adalah 7 %. Dicek oleh operator *:

1. Dosen Pembimbing
2. UPT Perpustakaan
3. Operatur Fakultas.....

Demikianlah surat keterangan ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat saya pertanggung jawabkan.

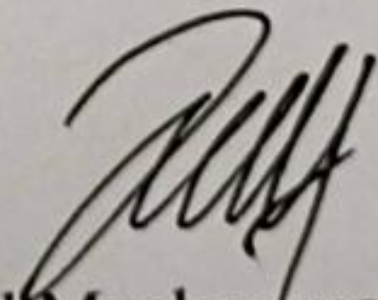
Palembang, 22 Maret 2022

Menyetujui
Dosen pembimbing,



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP: 196703141993032001

Yang menyatakan,



Fadel Mochammad Ibrahim
NIM:01012681923007

*Lingkari salah satu jawaban tempat anda melakukan pengecekan Similarity

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ESDM PROVINSI SUMATERA SELATAN

by 01012681923007 Fadel Mochammad Ibrahim

Submission date: 23-Mar-2022 12:29AM (UTC+0700)

Submission ID: 1790258548

File name: TESIS_FADEL_MOCHAMMAD_IBRAHIM_Update_1.docx (863.51K)

Word count: 24726

Character count: 152800

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ESDM
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Tesis Oleh:

FADEL MOCHAMMAD IBRAHIM

01012681923007

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar

Magister Manajemen

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

2022

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan Penulis menyusun tesis ini untuk memenuhi persyaratan kelulusan dalam meraih gelar Magister Manajemen Program Strata dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tesis ini membahas tentang pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan . Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kata sempurna, sehingga penulis membutuhkan adanya kritik dan saran yang membangun untuk evaluasi di masa yang akan datang.

Palembang, 21 Februari 2022

Penulis,

Fadel Mochammad Ibrahim

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis dengan setulus hati mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak atas doa, bimbingan, dukungan, motivasi dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan Strata Dua (S2) ini, terutama kepada:

1. Drs. H. Bambang Bemby Soebyakto, M.A., Ph.D. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan waktu, membimbing, mengoreksi, memberikan saran, memotivasi dan memudahkan kepada penulis selama penelitian dan penyusunan tesis ini.
2. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D. selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya dan sekaligus pembimbing ke II saya yang telah memberikan waktu, mengoreksi, dan memberikan saran kepada penulis selama penelitian dan penyusunan tesis ini.
3. Dr.Hj .Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen penguji pada saat seminar proposal dan ujian komprehensif yang telah menguji serta memberikan saran dalam perbaikan proposal maupun tesis.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, IPU selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Papa, mama dan tante juga keluarga besar atas doa dan dukungannya untuk dapat menyelesaikan Pendidikan dengan baik.
7. Bapak-Ibu Dosen Pengajar di Magister Management yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan membuka wawasan mahasiswa.

8. Rekan sejawat Ahmad Ridwan SE, Frans Putra Perdamean, Pangeran M Nurfarisi SH, Bapak Rizki Aditya, Irfan Senoadji, Destian Ramadiansyah SH, Faza Khairi SH, Farid Alrasyid, Frederick, Tara, Taufik SH, Basit SH, Andre Mellanio, Willy Wicaksono, SH, MH, Anggi Aluka, Reza Januar, SH dan rekan-rekan yang saya tidak bisa sebutkan satu-persatu

9. Bapak-Ibu Staff/ Bagian Administrasi Magister Manajemen yang telah mensupport aktivitas belajar-mengajar dan seminar/ sidang mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

10. Teman-teman seperjuangan Angkatan 48 B yang telah kompak dan bersemangat,

11. Seluruh teman-teman Grup Siput dan CPI.Org terutama Direktur Ilham Akbar SH, dan Deputi II Faza Khairi SH,

12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dengan tulus dan ikhlas membantu dan mendoakan penulis.

Palembang, 21 Februari 2022

Penulis,

Fadel Mochammad Ibrahim

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ESDM PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh:

**Fadel Mochammad Ibrahim¹, Bambang Bemby Soebyakto², Marlina
Widiyanti³, Agustina Hanafi⁴**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 107 orang pada tahun 2020 dengan rincian 60 pegawai berstatus PNS dan 47 berstatus Non PNS. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yang merupakan seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan. Motivasi kerja, diharapkan perlu adanya penyesuaian dalam pemberian gaji pegawai dan ditambah tunjangan yang sesuai dengan jabatan. Lingkungan kerja fisik, diharapkan perlu adanya pengecekan rutin pada fasilitas pendingin ruangan. Penambahan fasilitas pendingin ruangan di ruangan yang memiliki banyak orang perlu disesuaikan agar lingkungan kerja lebih nyaman

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION WORK AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ENERGY AND MINERAL RESOURCES DEPARTMENT OF SOUTH SUMATERA PROVINCE

By:

Fadel Mochammad Ibrahim¹, Bambang Bemby Soebyakto², Marlina Widiyanti³, Agustina Hanafi⁴

This research was conducted to find out the effect of work motivation and physical work environment on the performance of employees at the Energy and Mineral Resources Department of South Sumatra Province. The population in this study is all employees in the Energy and Mineral Resources Department of South Sumatra Province as many as 107 people in 2020 with details of 60 employees with civil servant status and 47 non-civil servants. The sample determination technique in this study uses the census method which is the entire population used as a sample. The results of multiple linear regression analysis showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance in the Energy and Mineral Resources Department of South Sumatra Province Office. The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance in the Energy and Mineral Resources Department of South Sumatra Province Office. Work motivation, it is expected that there needs to be an adjustment in the provision of employee salaries and plus benefits in accordance with the position. The physical work environment, it is expected that there needs to be regular checks on air conditioning facilities. The addition of air conditioning facilities in rooms that have many people needs to be adjusted so that the work environment is more comfortable.

Keywords: Work Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Fadel Mochammad Ibrahim
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang, 1 Mei 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat rumah : Jln. Punai II No 27 B Rt 25 Rw 07 Kel Kuto Batu
Email : halofadel1@gmail.com

Pendidikan Formal

Tahun 2001-2007 : SD Adabiyah 2 Palembang
Tahun 2007-2010 : SMP Adabiyah Palembang
Tahun 2010-2013 : SMA Bina Warga 2 Palembang
Tahun 2013-2018 : Universitas Sriwijaya Palembang

Pengalaman Organisasi

Tahun 2014 – 2017 : Himpunan Mahasiswa Komunikasi
Tahun 2014 –2018 : 24 Film Palembang
Tahun 2020 – sekarang : NGO Cakrawala Perjuangan Indonesia



8
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	x
8 DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	14
2.1. Landasan Teori	14
2.1.1. Kinerja Pegawai	14
2.1.2. Motivasi Kerja.....	16

2.1.3. Lingkungan Kerja Fisik	20
2.2. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	26
2.3. Penelitian Terdahulu	27
2.4. Kerangka Konseptual Pemikiran	38
2.5. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	42
3.2. Jenis Sumber Data	42
3.2.1. Jenis Data	42
3.2.2. Sumber Data	43
3.3. Populasi Dan Sampel	43
3.3.1. Populasi Penelitian	43
3.3.2. Sampel Penelitian	44
3.4. Metode Pengumpulan Data	44
3.5. Uji Instrument Penelitian	44
3.5.1. Uji Validitas	45
3.5.2. Uji Reliabilitas	46
3.6. Analisis Data Penelitian	46
3.7. Uji Asumsi Klasik	48
3.7.1. Uji Normalitas	48
3.7.2. Uji Multikolinearitas	48
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas	49
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.9. Uji Hipotesis	51

3.9.1. Uji F	51
3.9.2. Uji T	52
3.10. Definisi Operasional Variabel	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1. Hasil Penelitian	54
4.1.1. Analisis Deskriptif Statistik	54
4.1.2. Hasil Uji Instrument	76
4.1.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	80
4.1.4. Hasil Uji Analisis Linier Berganda	82
4.1.5. Hasil Koefisien Determinasi	83
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	84
4.2. Pembahasan	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	94
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	41
Gambar 4.3	Struktur Organisasi Dinas Energy Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Pegawai Dinas ESDM SumSel 2019	4
Tabel 1.2	Rekapitulasi Absensi Kehadiran Pegawai Dinas ESDM	6
Tabel 1.3	Data Lingkungan Kerja Fisik	9
Tabel 2.1	Rangkuman Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1	Data Kepegawaian dan Jabatan Pada Dinas ESDM Provinsi Sumatra Selatan 2020.....	43
Tabel 3.2	Interpretasi Koefisien Korelasi(r)	50
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	53
Tabel 4.1	Gambaran Profil Responden Penelitian	56
Tabel 4.2	Tabel Interpretasi	68
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Motivasi Kerja(X1)	59
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Lingkungan Kerja Fisik(X2)	64
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Kinerja Pegawai(Y).....	70
Tabel 4.6	Uji Validitas	77
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4.10	Hasil Koefisien Korelasi(r) dan Koefisien Determinasi(R ²)	83
Tabel 4.11	Uji (F).....	84
Tabel 4.12	Uji(T)	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	103
Lampiran 2	Deskripsi Profil Responden Penelitian	106
Lampiran 3	Distribusi Frekuensi Responden Penelitian	107
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas	113
Lampiran 5	Hasil Analisis Penelitian	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kondisi persaingan saat ini yang semakin kompetitif menuntut perusahaan atau instansi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas agar dapat bersaing dengan perusahaan atau instansi lain. Kinerja merupakan isu dunia saat ini, dimana sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau instansi. Hal ini menuntut perusahaan atau instansi selalu berusaha menemukan cara atau kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sevvy & Zunaidah, 2013).

Didalam suatu instansi atau perusahaan pastinya sangat membutuhkan suatu dorongan atau motivasi bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang menjadi target dari instansi atau perusahaan yang dalam hal ini yaitu Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan adalah merupakan salah satu Instansi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan . Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Mathis & Jackson, 2015). Menurut teori dari Abraham Maslow

(1943), motivasi merupakan kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Menurut teori Maslow, terdapat lima hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri. Motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan usaha pada suatu instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2016). Upaya instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti motivasi dan lingkungan kerja. Dalam hal ini manajemen suatu instansi berperan penting dalam mendukung kemajuan karyawannya.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para pegawai dan kewajiban dari pihak instansi pemerintahan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Reza, 2018).

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan adalah merupakan salah satu Instansi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral mempunyai tugas pokok membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang energi dan sumber daya mineral yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Para ASN dan tenaga ahli dituntut untuk mengikuti peraturan yang ada, bekerja disiplin dan bekerja secara giat untuk mencapai target yang ditentukan setiap tahun. Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan mempunyai beberapa kebijakan yang harus diikuti oleh seluruh pegawai kantor yaitu seperti upacara pagi, absensi terbaru yang menggunakan mesin *finger print* dan absensi tulis dan jam masuk 07:30 WIB. Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan dalam aktivitas berusaha memberikan arahan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk bekerja secara maksimal dan mencapai kinerja yang baik.

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi, sehingga setiap instansi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara yang tepat agar dapat menggerakkan manusia atau para pegawai bekerja dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Tujuan tersebut dapat tercapai jika instansi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai dalam suatu instansi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah, dikarenakan kinerja pegawai dapat timbul apabila instansi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi, berikut ini adalah data penilaian kinerja pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan:

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019

No.	Skor	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	75,00- 80,99	5	4,67
2	81,00 – 85,99	34	31,77
3	86,00 – 90,99	45	42,05
4	91,00 – 95,99	22	21,49
5	96,00 - 100	0	0
JUMLAH		106	100

Sumber: Data Olahan Dari Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019 dikarenakan data 2020 dan 2021 belum tersedia

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan belum ada pegawai yang menunjukkan nilai kinerja mencapai 100%. Penilaian kinerja pegawai pada skor yang berada pada kisaran 75,00 - 80,99 menunjukkan terdapat sebanyak 5 orang pegawai dengan persentase sebesar 4,67%. Nilai bobot 81,00 - 85,99 menunjukkan sebanyak 34 pegawai dengan persentase sebesar 31,77%. Nilai bobot 86,00 - 90,99 menunjukkan sebanyak 45 pegawai dengan persentase sebesar 42,05%. Nilai bobot 91,00 - 95,5 menunjukkan sebanyak 22 pegawai dengan persentase sebesar 21,49%. Penilaian ini merupakan bobot penilaian untuk menilai dan

mempromosikan jabatan ataupun penyesuaian kompetensi, oleh karena itu tidak banyak pegawai yang mendapatkan skor penilaian 91,00 - 95,5. Penilaian kinerja ini dinilai oleh pejabat penilai kinerja yaitu kepala dinas suatu instansi Dinas ESDM Sumatera Selatan yang dilakukan per tahun, penilaian kinerja sendiri tidak termasuk kepala dinas selaku pimpinan atau pejabat tinggi.

Dalam sebuah instansi atau perusahaan, sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang besar untuk mencapai keberhasilan tujuan instansi. Potensi setiap sumber daya manusia harus dimaksimalkan, karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan yang ada di instansi. Oleh karena itu, hendaklah sebuah instansi memberikan arahan yang positif kepada sumber daya manusia yang dimiliki demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut.

Instansi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Kinerja pegawai merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan instansi tersebut. Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan suatu instansi, salah satu faktor yang dapat membuat kinerja instansi meningkat adalah absensi pegawai. Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan sebagai instansi atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) membutuhkan pegawai dengan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan dari instansi, hal tersebut dapat tercapai jika

pegawai rajin masuk kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, berikut ini adalah rekapitulasi absensi pegawai dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan:

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Kehadiran Pegawai Dinas Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan

No	2017			2018			2019		
	Bulan	Hari Kerja	Persentase (%)	Bulan	Hari Kerja	Persentase (%)	Bulan	Hari Kerja	Persentase (%)
1	Januari	19	95.73	Januari	20	97.80	Januari	19	95.80
2	Februari	20	95.70	Februari	19	98.72	Februari	20	95.43
3	Maret	22	95.70	Maret	20	96.77	Maret	22	96.20
4	April	22	95.90	April	21	97.90	April	20	94.32
5	Mei	21	94.73	Mei	21	96.88	Mei	21	95.60
6	Juni	21	96.90	Juni	22	97.90	Juni	19	96.50
7	Juli	19	95.74	Juli	22	98.90	Juli	16	97.88
8	Agustus	20	93.77	Agustus	21	97.74	Agustus	19	95.65
9	September	21	94.55	September	19	97.90	September	18	96.60
10	Oktober	21	94.79	Oktober	20	96.66	Oktober	20	94.60
11	November	21	93.20	November	21	97.88	November	19	94.60
12	Desember	20	94.50	Desember	20	96.90	Desember	18	95.70
	Total		95.80	Total		98.64	Total		95.40

Sumber: Data Internal Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan, 2019

Data pada Tabel 1.2, dapat terlihat bahwa tingkat absensi pegawai menurun pada tahun 2019 setelah pada tahun 2018 naik sebesar 3.24 %. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini tingkat absensi pegawai pada dinas ESDM belum dapat dikatakan stabil dan masih harus ditingkatkan lagi, Penurunan tingkat absensi pegawai disebabkan oleh banyak faktor seperti sakit, urusan keluarga dan lain-lain. Tinggi rendahnya suatu absensi didalam instansi dapat digunakan untuk mengukur disiplin tidaknya suatu pegawai dalam berkerja. Jika semakin besar tingkat absen pegawai akan menghambat produktivitas instansi sehingga tujuan instansi juga akan terhambat. Maka dapat dijelaskan bahwa absensi adalah ketidak hadiran pegawai di instansi dengan alasan-alasan tertentu dan adanya batasan

kewajaran dalam absensi menjadi ukuran seberapa absen yang wajar untuk pegawai jika suatu absen pegawai melebihi batas kewajaran instansi perlu memerhatikan penyebabnya dan untuk mempermudah mencari data yang digunakan untuk kepentingan.

Lingkungan kerja merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2014). Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat kerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2006).

Lingkungan kerja dalam suatu OPD perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan jika sebaliknya lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Peranan motivasi yang diberikan atasan maupun pimpinan sangat penting untuk dapat mensejahterakan pegawai, dan dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan dan kebersihan sehingga pegawai lebih merasa aman dan menjadi lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Hal ini dapat dikatikan dengan data pada Tabel 1.6 yang menunjukkan bahwa lingkungan

kerja fisik pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan terdapat masih kurangnya fasilitas yang diberikan untuk menunjang kinerja pegawai.

⁴ Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011). Menurut Simamora (2016) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja. Dalam penelitiannya, Pratama (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai. Berikut di bawah ini merupakan data lingkungan fisik kerja yang berada pada area Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan:

Tabel 1.3. Data Lingkungan Kerja Fisik Ruang Kerja Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan

No	Ruangan	Lampu	Ac	Printer	Lemari Dokumen	Komputer	Meja	Wifi	Kondisi	Catatan
1	Resepsionis	1	-	1	-	1	1	Rendah	Baik	1Wifi rusak
2	Sekretariat	1	1	1	1	1	1	Baik	Baik	1Printer rusak
3	Bidang Energi	1	1	2	2	3	7	Baik	Baik	1 komputer rusak
4	Bidang Ketenaga Listrikan	2	2	2	2	4	5	Baik	Baik	1 AC rusak
5	Bidang Teknik & Penerimaan Minerba	1	1	2	2	5	6	Rendah	Baik	1 komputer rusak
6	Bidang Geologi & Lab	1	3	5	3	8	10	Rendah	Baik	Wifi rusak
7	Security	1	-	-	-	-	1	-	Baik	-
8	Office Boy	1	-	-	-	-	1	-	Baik	-
9	Kepala Dinas	7	7	7	14	7	7	Baik	Baik	Baik
10	Ruang Pertemuan	2	2	1	1	1	1	Baik	Baik	Baik

Sumber Data: Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan, diolah tahun 2020

Data pada Tabel 1.6 di atas dapat dilihat kondisi lingkungan kerja kantor Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja saat ini belum begitu kondusif bagi pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Kondisi ruangan yang kurang kondusif begitu juga tata ruangan yang tidak begitu rapi serta fasilitas yang belum begitu lengkap dan jumlahnya yang masih kurang memadai akan berpotensi membuat pegawai bekerja dalam kondisi tidak begitu nyaman sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal karena keterbatasan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017:60) salah satu indikator lingkungan kerja fisik adalah perlengkapan dan suasana yang kondusif.

Menurut Sedarmayanti (2017:60) salah satu indikator lingkungan kerja fisik adalah perlengkapan dan suasana yang kondusif, dalam penelitiannya, Pratama (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya yang dilakukan oleh Manikottama, Baga, & Hubeis (2019); Syawal (2018); Mariani & Sariyathi (2017); Fatimah (2017); Purnomo (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Wiryang, Koleangan, & Ogi (2019); Khasanah, Muttaqien, & Barlian (2019); Ismawati, Djaelani, & Slamet (2018); Hasmalawati (2018); Hasmalawati (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Hidayati, Perizade, & Widiyanti, (2019); Syahida & Suryani, (2018); Lumenta, Sepang, & Tawas, (2018); Fatimah (2017); Ardiyani (2017); Moulana, Sunuharyo, & Utami (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Manikottama (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Ahmad (2019); Alfiah (2019); Hanafi & Yohana (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Melihat fenomena yang terjadi di kantor Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan belum ada pegawai yang menunjukkan nilai kinerja mencapai 100% ditunjukkan dengan Nilai bobot 81,00 - 85,99 menunjukkan sebanyak 34 pegawai dengan presentase sebesar 31,77%. Nilai bobot 86,00 - 90,99 menunjukkan sebanyak 45 pegawai dengan persentase sebesar 42,05% dan belum ada yang mencapai 100 % dan tingkat absensi pegawai menurun pada tahun 2019 setelah pada tahun 2018 naik sebesar 3.24 %. menunjukkan bahwa saat ini tingkat absensi pegawai pada dinas ESDM belum dapat dikatakan stabil juga kondisi lingkungan kerja fisik saat ini belum begitu kondusif bagi pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan dilihat dari tabel yang ada, Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diungkapkan diatas maka diperlukan penelitian yang mengkaji masalah motifasi kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan permasalahan yang ada kita harus tau bagaimana motivasi kerja dan pengaruh motifasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di perusahaan serta dampaknya bagi perusahaan,serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai (*research gap*). Hal ini ditunjukkan dari temuan-temuan yang belum seragam mengenai adanya perbedaan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai sebagai variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan?
- b. Variabel mana yang berpengaruh dominan antara motivasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan.

- b. Untuk mencari tahu Variabel mana yang berpengaruh dominan antara motivasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi atau referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya dalam kajian yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan untuk memberikan gambaran terhadap peneliti selanjutnya serta dapat bermanfaat bagi penelitian lainnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

8 Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi dalam mengembangkan instansi terutama pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1. ⁸ Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. ¹ Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2016). ¹ Kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja yang sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

2.1.1.2. Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins & Judge, 2016), dimensi untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam dimensi, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

² Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Mathis & Jackson, 2015:74). Menurut teori dari Abraham Maslow (1943), motivasi merupakan kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah merupakan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan yang paling tinggi adalah aktualisasi diri. Seorang pegawai akan termotivasi dalam bekerja apabila kebutuhannya terpenuhi dan motivasi akan bermuara pada pencapaian tujuan. Apabila pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka juga harus meningkatkan kinerja.

2.1.2.2. Dimensi Motivasi Kerja

Teori motivasi menurut Abraham Maslow (1943), motivasi kerja dapat di klasifikasikan menjadi lima hierarki kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas

kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipenuhi sekedar saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan karya seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
- b. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.
- d. Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

4) Kebutuhan Akan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan

statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Penghargaan
- 2) Hubungan Sosial
- 3) Kebutuhan Hidup
- 4) Keberhasilan dalam bekerja

Menurut Maslow dalam Hosnawati (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis

- 2) Kebutuhan Keselamatan
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Akan Penghargaan
- 5) Aktualisasi Diri

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah (2013:5) ³ sebagai berikut:

- 1) Tanggung Jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2) Prestasi Kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Peluang Untuk Maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 4) Pengakuan Atas Kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang Menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.3. Lingkungan Kerja Fisik

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins & Coulter, 2014). Lingkungan kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal

yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2006).

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain.

2.1.3.2. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2, yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara

langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, kursi, meja.
- b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Mangkunegara (2005:105), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan Tata Ruang Kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

2) Faktor Kebersihan dan Kerapian Ruang Kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:27), indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:

1) Kebersihan Lingkungan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu:

- a. Cahaya Langsung
- b. Cahaya Setengah Langsung
- c. Cahaya Tidak Langsung
- d. Cahaya Setengah Tidak Langsung

3) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan 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. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk

dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

6) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

7) Dekorasi di Tempat Kerja

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

2.2. Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

² Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Mathis & Jackson, 2015:74). ³ Pada dasarnya motivasi kerja dari seorang pegawai memiliki hubungan erat dengan tingkat kinerja, karena dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai keputusan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga akan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang menjadi lebih baik lagi.

1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2006). Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Oleh karena itu,

lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan karena apabila terciptanya lingkungan kerja yang kondusif maka dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori yakni: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, meja, kursi. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, keamanan dan kebersihan.

2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini, diharapkan peneliti dapat melihat persamaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu, diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan pegawai..

Tabel 2.1. Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/ Judul Penelitian/ Sumber	Model Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
1	(Ahmad, 2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<p><u>Sumber:</u> Jurnal Benefita. Vol. 4 No. 2, Hal. 377-385</p> <p><u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p><u>Perbedaan:</u> Variabel Independen: Karakteristik Individu</p>			
2	(Manikottama et al., 2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Visi Edukasi	Structural Equation Model (SEM) <u>Variabel Independen:</u> Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
<p><u>Sumber:</u> Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), Vol. 5 No. 2. Institut Pertanian Bogor</p> <p><u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Motivasi, Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p><u>Perbedaan:</u> Variabel Independen: Kepemimpinan</p>			
3	(Wiryang et al., 2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Motivasi Kerja dan Beban Kerja <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan

Sumber:

Jurnal EMBA. Vol. 7 No. 1, Hal. 991 – 1000. ISSN 2303-1174

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Independen: Beban Kerja

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 4 | (Alfiah, 2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT. X) | Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen:
Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

Variabel Dependen:
Kinerja Karyawan | 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
|---|---|---|--|

Sumber:

Jurnal Ekonomika dan Bisnis

Persamaan:

Variabel Independen: Lingkungan Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Independen: Disiplin Kerja

- | | | | |
|---|--|--|---|
| 5 | (Khasanah et al., 2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang | Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen:
Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja

Variabel Dependen:
Kinerja Karyawan | 1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan |
|---|--|--|---|

Sumber:

Progress Conference Journal. Vol. 2

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Independen: Pelatihan Kerja

- | | | | |
|---|--|---|--|
| 6 | (Worang & Runtuwene, 2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon | Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen:
Motivasi dan Disiplin Kerja

Variabel Dependen:
Kinerja Karyawan | 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
|---|--|---|--|

Sumber:

Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 8. No. 2, ISSN 2338-9605

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Independen: Disiplin Kerja

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 7 | (Siddiqui & Rida, 2019).
Impact of Motivation on
Employees Performance in
Pakistan | Analisis Regresi Linier
Berganda

Variabel Independen:
Motivation

Variabel Dependen:
Employees
Performance | 1. Motivation berpengaruh
positif dan signifikan
terhadap employees
performance |
|---|---|---|--|

Sumber:

Business Management and Strategy, ISSN 2157-6068 2019, Vol. 10, No. 1

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi

Variabel Dependen: Employees Performance

- | | | | |
|---|--|---|---|
| 8 | (Syawal, 2018). Pengaruh
Motivasi, Kepuasan Kerja dan
Komitmen Organisasional
Terhadap Kinerja Karyawan
Pada CV. Mega Jasa | Analisis Regresi Linier
Berganda

Variabel Independen:
Motivasi, Kepuasan
Kerja dan Komitmen
Organisasional

Variabel Dependen:
Kinerja Karyawan | 1. Motivasi berpengaruh
positif dan signifikan
terhadap kinerja
karyawan
2. Kepuasan kerja
berpengaruh positif dan
signifikan terhadap
kinerja karyawan
3. Komitmen
organisasional
berpengaruh positif dan
signifikan terhadap
kinerja karyawan |
|---|--|---|---|

Sumber:

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Independen: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

- | | | | |
|----|---|--|---|
| 10 | (Syahida & Suryani, 2018).
Pengaruh Disiplin Kerja,
Lingkungan Kerja dan
Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Perangkat Desa | Analisis Regresi Linier
Berganda

Variabel Independen:
Disiplin Kerja,
Lingkungan Kerja dan
Motivasi Kerja

Variabel Dependen: | 1. Disiplin kerja
berpengaruh positif dan
signifikan terhadap
kinerja
2. Lingkungan kerja
berpengaruh positif dan
signifikan terhadap
kinerja
3. Motivasi kerja |
|----|---|--|---|

Kinerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sumber:

Economic Education Analysis Journal. Vol. 7 No. 2

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Variabel Dependen: Kinerja

Perbedaan:

Variabel Independen: Disiplin Kerja

- | | | | |
|----|---|---|---|
| 11 | (Ismawati et al., 2018).
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso) | Analisis Regresi Linier Berganda

<u>Variabel Independen:</u>
Motivasi dan Disiplin Kerja

<u>Variabel Dependen:</u>
Kinerja Karyawan | 1. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |
|----|---|---|---|

Sumber:

E-Jurnal Riset Manajemen

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Independen: Disiplin Kerja

- | | | | |
|----|---|--|---|
| 12 | (Lumenta et al., 2018).
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado | Analisis Regresi Linier Berganda

<u>Variabel Independen:</u>
Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

<u>Variabel Dependen:</u>
Kinerja Pegawai | 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
|----|---|--|---|

Sumber:

Jurnal EMBA. Vol. 8 No.4, Hal. 1398 – 1407. ISSN 1303-1174

Persamaan:

Variabel Independen: Lingkungan Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Pegawai

Perbedaan:

Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

-
- 13 (Hasmalawati, 2018). Analisis Regresi Linier Berganda
- Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Variabel Independen:**
Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja
- Variabel Dependen:**
Kinerja Karyawan
1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber:

Jurnal Psikologi Ilmiah Vol. 10 No. 1

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Independen: Kualitas Kehidupan Kerja

- 14 (Dumanauw et al., 2018). Analisis Regresi Linier Berganda
- Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara
- Variabel Independen:**
Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi
- Variabel Dependen:**
Kinerja Pegawai
1. Manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber:

Jurnal EMBA. Vol.6 No.4, Hal. 2398 – 2407. ISSN 2303-1174

Persamaan:

Variabel Independen: Lingkungan Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Pegawai

Perbedaan:

Variabel Independen: Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi

- 15 (Primandaru et al., 2018). Structural Equation Model (SEM)
- Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember
- Variabel Independen:**
Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja
- Variabel Dependen:**
Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan
1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan
 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

Sumber:

Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 12, No. 2, Hal. 204 - 211

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Dependen: Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

- | | | | |
|----|---|---|--|
| 16 | (Fadhil & Mayowan, 2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera | Analisis Regresi Linier Berganda

<u>Variabel Independen:</u>
Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

<u>Variabel Dependen:</u>
Kinerja Karyawan | 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
|----|---|---|--|

Sumber:

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 54 No. 1

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Independen: Kepuasan Kerja

- | | | | |
|----|---|---|--|
| 17 | (Supriyanto & Mukzam, 2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang) | Analisis Regresi Linier Berganda

<u>Variabel Independen:</u>
Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

<u>Variabel Dependen:</u>
Kinerja Karyawan | 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
|----|---|---|--|

Sumber:

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 58 No. 1

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

- | | | | |
|----|--|--|---|
| 18 | (Siddiqi & Tangem, 2018). Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on The Performance of Employees in The Insurance Companies of Bangladesh | Analisis Regresi Linier Berganda

<u>Variabel Independen:</u>
Work Environment, Compensation and Motivation

<u>Variabel Dependen:</u>
Performance Employees | 1. Work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance employees
2. Compensation berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance employees
3. Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance employees |
|----|--|--|---|

Sumber:

South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 15 No. 5, ISSN 2289-1560

Persamaan:

Variabel Independen: Work Environment and Motivation

Variabel Dependen: Performance Employees

Perbedaan:

Variabel Independen: Compensation

- 19 (Mariani & Sariyathi, 2017). Analisis Regresi Linier Berganda
- Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Paguyuban di Denpasar
- Variabel Independen:** Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja
- Variabel Dependen:** Kinerja Karyawan
1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber:

E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, Hal. 3540-3569, ISSN: 2302-8912

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Independen: Komunikasi dan Disiplin Kerja

- 20 (Fatimah, 2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)
- Analisis Regresi Linier Berganda
- Variabel Independen:** Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja
- Variabel Dependen:** Kinerja Pegawai
1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
 2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber:

Jurnal Universitas Negeri Semarang

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi dan Lingkungan Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Pegawai

Perbedaan:

Variabel Independen: Disiplin

- 21 (Purnomo, 2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
- Analisis Regresi Linier Berganda
1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)

Variabel Independen:
Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Variabel Dependen:
Kinerja Karyawan

1. kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber:

Jurnal Universitas Brawijaya

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Independen: Disiplin Kerja

- 22 (Ardiyani, 2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I.Yogyakarta)

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen:
Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Variabel Dependen:
Kinerja Karyawan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber:

Jurnal Universitas Diponegoro

Persamaan:

Variabel Independen: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Independen: Kualitas Kepemimpinan

- 23 (Hasmalawati & Hasanati, 2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen:
Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja

Variabel Dependen:
Kinerja Karyawan

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber:

Jurnal Mediapsi. Vol. 3, No. 2, Hal. 1-9

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Independen: Kualitas Kehidupan

-
- 24 (Moulana et al., 2017). Analisis Regresi Linier Berganda
- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)
- Variabel Independen:**
Lingkungan Kerja
- Variabel Dependen:**
Kinerja Karyawan
- Variabel Mediasi:**
Motivasi Kerja
1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Sumber:

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 44 No.1

Persamaan:

Variabel Independen: Lingkungan Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Mediasi: Motivasi Kerja

-
- 25 (Hanafi & Yohana, 2017). Structural Equation Modeling (SEM)
- Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Life Insurance
- Variabel Independen:**
Motivasi dan Lingkungan Kerja
- Variabel Dependen:**
Kinerja Karyawan
- Variabel Mediasi:**
Kepuasan Kerja
1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja
 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber:

Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB). Vol. 5 No. 1, E-ISSN: 2302-2663

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi dan Lingkungan Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja

-
- 26 (Pujiyanto et al., 2017). Analisis Regresi Linier Berganda
- Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga
- Variabel Independen:**
Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan
1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

Berencana

Persepsi Gaya
Kepemimpinan

Variabel Dependen:
Kinerja

terhadap kinerja

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4. Persepsi gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sumber:

Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik Vol. 30, No. 3, Hal. 278-289

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi dan Lingkungan Kerja

Variabel Dependen: Kinerja

Perbedaan:

Variabel Independen: Kompetensi dan Persepsi Gaya Kepemimpinan

27 (Diyanti et al., 2017).
Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor

Structural Equation Modeling (SEM)

Variabel Independen:
Motivasi Kerja dan Iklim Kerja

Variabel Dependen:
Kepuasan Kerja dan Kinerja

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja
2. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja

Sumber:

Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) Vol. 3 No. 3

Persamaan:

Variabel Independen: Motivasi Kerja

Variabel Dependen: Kinerja

Perbedaan:

Variabel Independen: Iklim Kerja

Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

28 (Anam & Rahardja, 2017).
Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen:
Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Variabel Dependen:
Kinerja Karyawan

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber:

Diponegoro Journal of Management, Vol. 6 No. 4

Persamaan:

Variabel Independen: Lingkungan Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Perbedaan:

Variabel Independen: Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja

- | | | | |
|----|---|--|--|
| 29 | (Nabi, Islam, Dip, & Hossain, 2017). Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh | Analisis Regresi Linier Berganda
<u>Variabel Independen:</u>
Motivation

<u>Variabel Dependen:</u>
Employee Performance | 1. Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance |
|----|---|--|--|

Sumber:

Arabian Journal of Business and Management Review. Vol. 7 No. 1

Persamaan:

Variabel Independen: Motivation

Variabel Dependen: Employee Performance

- | | | | |
|----|--|--|--|
| 30 | (Bao & Nizam, 2015). The Impact of Motivation on Employee Performance in The Electronics Industry in China | Analisis Regresi Linier Berganda
<u>Variabel Independen:</u>
Motivation

<u>Variabel Dependen:</u>
Employee Performance | 1. Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance |
|----|--|--|--|

Sumber:

International Journal of Accounting, Bussiness and Management. Vol. 3 No. 2.

ISSN:2289-4519

Persamaan:

Variabel Independen: Motivation

Variabel Dependen: Employee Performance

Sumber: Dari Berbagai Sumber, diolah 2021

2.4. Kerangka Konseptual Pemikiran

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka.

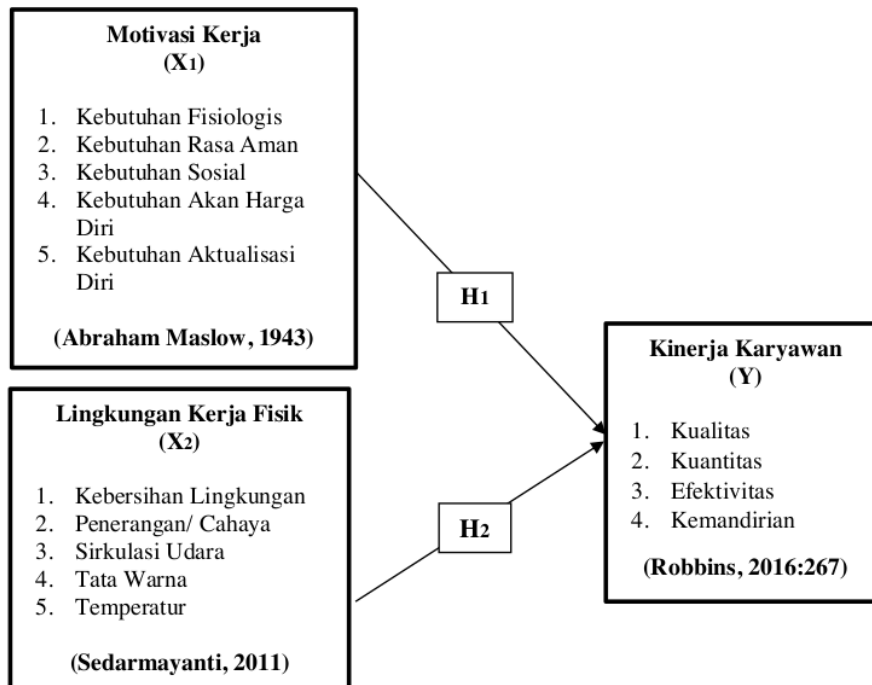
Berdasarkan kajian rujukan dan landasan teori serta kajian penelitian-penelitian sebelumnya dapat disusun kerangka konseptual penelitian yang mendasari penelitian ini serta pengaruh antara variabel independen dan dependen. Kerangka konseptual ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu terjadi persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap alur-alur penelitian.

² Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Mathis & Jackson, 2015:74). Menurut teori dari Abraham Maslow (1943), motivasi merupakan kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah merupakan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan yang paling tinggi adalah aktualisasi diri. Seorang karyawan akan termotivasi dalam bekerja apabila kebutuhannya terpenuhi dan motivasi akan bermuara pada pencapaian tujuan. Apabila pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka juga harus meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2006).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2016). ¹ Kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja yang sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

Berdasarkan landasan teori yang diuraikan di atas, maka disusun kerangka konseptual penelitian yang ada pada Gambar 2.1 dibawah ini, terdiri dari dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan kerangka pemikiran, Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- 2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menjadikan Dinas yang berkualitas dengan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Pada penelitian ini menggunakan data kualitatif dalam bentuk pernyataan kuisioner yang di kuantitatifkan dengan penggunaan skala Likert yang ditunjukkan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi dari seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomena-fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Skala Likert terdiri dari lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat sebagai berikut:

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

3.2.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti saat melakukan penelitian dalam bentuk pernyataan kuesioner.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 107 orang pada tahun 2020 dengan rincian 60 pegawai berstatus PNS dan 47 berstatus Non PNS.

Tabel 3.1. Data Kepegawaian dan Jabatan Pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020

No	Bidang/ Sekretariat/ Cabang Dinas/ Uptd	Jumlah
1	Sekretariat	16
2	Bidang Energi	9
3	Bidang Ketenagalistrikan	8
4	Bidang Pengusahaan Minerba	7
5	Bidang teknik & penerimaan minerba	8
6	Cabang Dinas Regional I	7
7	Cabang Dinas Regional II	6
8	Cabang Dinas Regional III	6
9	Cabang Dinas Regional IV	7
10	Cabang Dinas Regional V	4
11	Cabang Dinas Regional VI	6
12	Cabang Dinas Regional VII	5
13	Uptd Geologi & Lab	14
14	Jabatan Fungsional	4
Jumlah Total		107

Sumber: Dokumen Internal Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan pada (<http://desdm.sumselprov.go.id/>)

3.3.2. Sampel Penelitian

Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus (sampling jenuh) yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi responden. Dalam penelitian ini, responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 107 pegawai dan semuanya merupakan jumlah responden dalam penelitian ini dan tidak termasuk Kepala Dinas ESDM Sumatera Selatan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 107 pegawai. Kuesioner pada penelitian ini adalah pernyataan terkait dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan.

3.5. Uji Instrumen Penelitian

Pengumpulan data berupa penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian harus memenuhi dua kriteria, yaitu valid dan reliable. Untuk itu, sebelum kuesioner disebar, dalam suatu penelitian perlu untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner tersebut. Hasil penelitian yang berupa

jawaban atas pemecahan masalah tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut. Seluruh variabel independen dan dependen akan dianalisa menggunakan alat uji statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yang diperoleh dari program aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) IBM SPSS Versi 23.

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Validitas menguji seberapa baik suatu instrumen dibuat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk dapat mengukur validitas maka aplikasi SPSS dapat digunakan untuk menghitungnya. Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom *corrected item total correlation* (Kuncoro, 2013:181). Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
Namun jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

- 2) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, tetapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrument (alat ukur) di dalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas instrumen merupakan suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* yang dimana satu kuesioner dianggap reliabel apabila *cronbach's alpha* $> 0,5$ (Sugiyono, 2016:348).

3.6. Analisis Data Penelitian

3.6.1. Metode Transformasi Data

Pada penelitian ini, hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner dengan menggunakan skala likert adalah data ordinal. Agar data dapat dianalisis secara statistik, maka data tersebut harus diubah menjadi interval. Metode yang digunakan adalah ⁵ *method of successive* (MSI), yaitu metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval (Sedarmayanti, 2011:55).

Berdasarkan konsep tersebut, dapat ditinjau bahwa MSI merupakan alat untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan *additional instrument* (add-ins) pada *Microsoft Excel*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penggunaan MSI tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan.
- 2) Setiap butir pertanyaan telah menentukan frekuensi (f) dari jawaban responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk setiap item pertanyaan.
- 3) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut sebagai proporsi.
- 4) Setelah mendapatkan proporsi, selanjutnya menentukan proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- 5) Menentukan nilai Z untuk setiap PF (proporsi frekuensi) yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
- 6) Menentukan skala (*scale value* = SV) untuk setiap skor jawaban yang diperoleh dengan menggunakan tabel tinggi densitas.
- 7) Setelah menentukan SV maka nilai skala ordinal ke interval, yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan nilai transformasi adalah sebagai berikut:

$$\text{Transformed Scale Value} = Y = SV + |SV_{\min}| + 1$$

8) Setelah mendapatkan nilai dari transformed scale value, nilai tersebut adalah nilai skala interval.

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah model regresi, dependen variabel dan independen variabel keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal (Ghozali, 2013:160). Adapun ciri dari model regresi yang baik antara lain yaitu:

- 1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/ independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF) dan hasil analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.

Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013:105).

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya (Ghozali, 2013:139).

3.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna mengetahui pengaruh atupun hubungan secara langsung antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini adalah antara variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan variabel dependen kinerja pegawai (Y). Analisis regresi linier berganda menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berdasarkan Variabel yang akan diteliti maka persamaannya dapat dibuat sebagai berikut:

$$\text{KPeg} = a + b_1 \text{MK} + b_2 \text{LK} + e$$

Dimana:

- Y = Variabel Kinerja Pegawai (KPeg)
- a = Konstanta
- $b_1 - b$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Variabel Motivasi Kerja (MK)
- X_2 = Variabel Lingkungan Kerja (LK)
- e = Error

3.9. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi (r) dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017:368). Koefisien korelasi (r) yang didapatkan akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Lemah
0,20 – 0,39	Lemah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017: 108)

Koefisien determinasi (R^2) disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien (r). (R^2) menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: X; $I = 1,2,3,4,\dots,k$) secara bersama-sama. (Sanusi, 2011:85).

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas dan sebaliknya, jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2013:142).

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1. Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga apabila ⁸ terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya maka model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian (Ghozali, 2013:147). Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

4. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
5. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:149). Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

3.11 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Kuesioner
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan Fisiologis	1. Penyediaan sarana dan prasarana penunjang kerja	Ordinal	1-2
		2. Pemberian kesempatan untuk beristirahat		
	Kebutuhan Rasa Aman	3. Adanya pemberian jaminan keselamatan kerja	Ordinal	3-4
		4. Adanya pemberian jaminan keamanan kerja		
	Kebutuhan Sosial	5. Komunikasi kepada sesama pegawai	Ordinal	5-6
		6. Hubungan kerja antar pegawai		
	Kebutuhan Akan Harga Diri	7. Pemberian perhatian	Ordinal	7-8
		8. Penyampaian ide yang diterima		
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	9. Antusias berprestasi tinggi	Ordinal	9-10
		10. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati		
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Kebersihan Lingkungan	1. Lingkungan kerja bersih	Ordinal	1-2
		2. Lingkungan kerja rapi dan tertata		
	Penerangan/ Cahaya	3. Penerangan cukup	Ordinal	3-4
		4. Penerangan difasilitasi dengan lampu yang nyaman		
	Sirkulasi Udara	5. Sirkulasi udara sejuk	Ordinal	5-6
		6. Sirkulasi udara yang segar		
	Tata Warna	7. Pemilihan warna dinding yang baik	Ordinal	7-8
		8. Pemilihan warna fasilitas sesuai dengan tempat kerja		
	Temperatur	9. Ruang kerja memiliki suhu ideal	Ordinal	9-10
		10. Suhu udara membuat nyaman		
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	1. Hasil kerja yang dihasilkan	Ordinal	1-3
		2. Skill yang dimiliki		
		3. Standar kualitas kerja yang ditetapkan		
	Kuantitas	4. Tingkat pencapaian kerja	Ordinal	4-6
		5. Mampu memahami tugas-tugas rutin		
		6. Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan		
	Efektivitas	7. Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	7-8
		8. Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		
	Kemandirian	9. Dapat mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	Ordinal	9-10
		10. Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja		

Sumber: Data diolah penulis, 2021

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan adalah merupakan salah satu Instansi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral mempunyai tugas pokok membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang energi dan sumber daya mineral yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Para ASN dan tenaga ahli dituntut untuk mengikuti peraturan yang ada, bekerja disiplin dan bekerja secara giat untuk mencapai target yang ditentukan setiap tahun. Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan mempunyai beberapa kebijakan yang harus diikuti oleh seluruh pegawai kantor yaitu seperti upacara pagi, absensi terbaru yang menggunakan mesin *finger print* dan absensi tulis dan jam masuk 07:30 WIB. Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan dalam aktivitas berusaha memberikan arahan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk bekerja secara maksimal dan mencapai kinerja yang baik.

4.1.1 Profil Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan

Dinas ESDM mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah di bidang energi dan sumber

daya mineral serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah provinsi

4.1.2 Visi dan Misi Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan

Visi: Sumatera Selatan maju untuk semua

Misi: membangun Sumatera Selatan berbasis ekonomi kerakyatan yang didukung sektor pertanian, industri dan UMKM yang tangguh untuk mengatasi kemiskinan

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan

PIL. KEPALA DINAS Hendriansyah, ST, M.Si			
FUNGSIONAL INSPEKTUR KETENAGALISTRIKAN MADYA Lydia Sari, ST, M.Si		SEKRETARIS DINAS Drs. H. Ziron, SE, MM	
FUNGSIONAL INSPEKTUR KETENAGALISTRIKAN MUDA Epi Sukarta, ST, MT Ade Saputra, ST, MM		KEPALA SUBBAGIAN UMUM & KEPEGAWAIAN Rohimin, ST	
FUNGSIONAL PRANATA KOMPUTER MUDA Hfni Fitri, S.Kom		KEPALA SUBBAGIAN KEUANGAN Herna Nely, SE, MM	
		KEPALA SUBBAGIAN PERENCANAAN, EVALUASI & PELAPORAN Brilliant Falsal, S.Pi, M.Si	
KEPALA BIDANG ENERGI Dr. Arjunsyah, ST, MT	KEPALA BIDANG KETENAGALISTRIKAN H. Marwan Saragih, MT	KEPALA BIDANG PENGUSAHAAN MINERBA Hendriansyah, ST, M.Si	KEPALA BIDANG TEKNIK & PENERIMAAN MINERBA Armaya Sentanu Pasok, ST
KEPALA SEKSI KONSERVASI ENERGI Ira Ribatini, ST	KEPALA SEKSI PENGEMBANGAN KETENAGALISTRIKAN H. Fitriantia Dessarlana, ST, M.Si	KEPALA SEKSI PENATAAN WILAYAH Prayayani Rolly Firmansyah, ST	KEPALA SEKSI TEKNIK & LINGKUNGAN M. Haxir, ST
PIL. KEPALA SEKSI ENERGI BARU TERBARUKAN Dewi Yumarni, ST	KEPALA SEKSI PENGUSAHAAN KETENAGALISTRIKAN Mulyadi, ST, M.Si	PIL. KEPALA SEKSI PENGUSAHAAN PENGUSAHAAN Oktaviano, ST, M.Si	KEPALA SEKSI PRODUKSI Itham Afriandy, ST
KEPALA SEKSI MINYAK & GAS BUMI Batin Akbar, ST	PIL. KEPALA SEKSI PENGAWASAN KETENAGALISTRIKAN Fidliansyah, ST	KEPALA SEKSI BIMBINGAN USAHA Rika Nugroho, ST, MT	KEPALA SEKSI PENERIMAAN Julia Perera, SE
KEPALA CABANG DINAS REGIONAL I Tendy Jumat, ST, M.Si	PIL. KEPALA CABANG DINAS REGIONAL II Lusi Suryadi, ST, M.Si	KEPALA CABANG DINAS REGIONAL III Akhriul Jaya Wardhana, ST, M.Eng	KEPALA CABANG DINAS REGIONAL IV H. Tulus Santoso, MT
KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA -	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA Kabunih, ST, MM	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA -	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA Juhansyah, ST, MT, M.Sc
KEPALA SEKSI MINERAL & BATUBARA -	KEPALA SEKSI MINERAL & BATUBARA Lusi Suryadi, ST, M.Si	KEPALA SEKSI MINERAL & BATUBARA Erik Desfajar Putra, ST, M.Si	KEPALA SEKSI MINERAL & BATUBARA Leta Sofia Agustini, ST, MT
KEPALA SEKSI LISTRIK & PEMANFAATAN ENERGI Sri Karlika Sari, ST, M.Si	PIL. KEPALA SEKSI LISTRIK & PEMANFAATAN ENERGI Marcus Caendra Kriana, ST	KEPALA SEKSI LISTRIK & PEMANFAATAN ENERGI -	KEPALA SEKSI LISTRIK & PEMANFAATAN ENERGI Hendra, ST
KEPALA CABANG DINAS REGIONAL V M. Ihsak, AP, M.Si	KEPALA CABANG DINAS REGIONAL VI Abd. Toiyib, ST, M.Si	KEPALA CABANG DINAS REGIONAL VII Sunaryono, SE	KEPALA UPTD GEOLOGI & LABORATORIUM Itham, ST
KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA Dewi Yumarni, ST	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA Repi Horyadi, ST	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA Welly Andriani, S.Si	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA -
KEPALA SEKSI MINERAL & BATUBARA -	KEPALA SEKSI MINERAL & BATUBARA Riani Yuni, ST	KEPALA SEKSI MINERAL & BATUBARA H. Ertia, SE	KEPALA SEKSI GEOLOGI Piter Haryono, ST
KEPALA SEKSI LISTRIK & PEMANFAATAN ENERGI Reka Amelia, ST	KEPALA SEKSI LISTRIK & PEMANFAATAN ENERGI Subagio, ST	KEPALA SEKSI LISTRIK & PEMANFAATAN ENERGI Ewansyah Wahyudi, ST	PIL. KEPALA SEKSI LABORATORIUM Derhandia Ramliah, ST

Sumber: Data Internal Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020

Gambar 1.1.
Struktur Organisasi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020

4.1.4 Gambaran Profil Responden Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pada Tabel 4.1 dapat diketahui gambaran umum profil responden secara keseluruhan sebagai berikut:

Tabel 4.1. Gambaran Profil Responden Penelitian

No.	Profil Responden		
1	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
	Laki-laki	81	75,7
	Perempuan	26	24,3
	Total	107	100
2	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
	< 30	21	19,6
	31 – 40	40	37,4
	41 – 50	35	32,7
	>50	11	10,3
Total	107	100	
3	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
	SMA	3	2,8
	Diploma	15	14,0
	S1	70	65,4
	S2/ S3	19	17,8
Total	107	100	
4	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
	< 1	2	1,9
	1 – 5	32	29,9
	6 – 10	51	47,7
	>10	22	20,6
Total	107	100	
5	Status Pernikahan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
	Menikah	92	86,0
	Belum Menikah	15	14,0
Total	107	100	

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui karakteristik profil responden pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan yang telah mengisi kuesioner penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin, responden yang mendominasi adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 81 orang dengan persentase sebesar 75,7%. Sedangkan minoritas responden adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 24,3%.

Berdasarkan usia, responden yang mendominasi adalah responden yang berusia diantara 31 – 40 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 37,4%. Sedangkan minoritas responden adalah responden dengan kategori umur >51 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 10,3%.

Berdasarkan pendidikan, responden yang mendominasi adalah responden dengan pendidikan S1 sebanyak 70 orang dengan persentase sebesar 65,4%. Sedangkan minoritas responden adalah responden dengan kategori pendidikan pada SMA sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 2,8%.

Berdasarkan kategori masa kerja, responden yang mendominasi adalah responden dengan kategori masa kerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 47,7%. Sedangkan minoritas responden adalah responden dengan kategori masa kerja selama < 1 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 1,9%.

Berdasarkan status pernikahan, responden yang mendominasi adalah responden dengan kategori menikah sebanyak 92 orang responden dengan persentase sebesar 86,0%. Sedangkan minoritas responden adalah responden

dengan kategori status pernikahan belum menikah sebanyak 15 orang responden dengan persentase sebesar 14,0%.

4.1 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, dengan variabel independen yaitu motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Selanjutnya, hasil perhitungan yang diperoleh dikategorikan kedalam tiga kategori, yaitu:

Tabel 4.2. Tabel Interpretasi

Interpretasi	Persentase (%)
Baik	100 - 76
Cukup Baik	75 - 56
Kurang Baik	<55

Sumber: Arikunto, 2010

4.1.1. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Tanggapan responden berkaitan dengan variabel motivasi kerja akan memberikan gambaran mengenai sejauh mana motivasi kerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Variabel motivasi kerja diwakili oleh sepuluh poin pertanyaan. Pada variabel motivasi kerja (X₁) pertanyaan pada kuesioner diisi oleh seluruh pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Adapun pendapat responden terhadap poin-poin variabel motivasi kerja dapat dijelaskan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	1		2		3		4		5		Total (%) Nilai 4+5
		STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	
A. KEBUTUHAN SOSIAL												
X1.1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan saya	5	4.70	2	1.90	30	28.00	45	42.10	25	23.40	
X1.2	Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan	1	0.90	2	1.90	35	32.70	48	44.90	21	19.60	
Rata-rata Dimensi Kebutuhan Sosial (%)		2.80		1.90		30.35		43.50		21.50		65.00
Interpretasi											Cukup Baik	
B. KEBUTUHAN AKAN HARGA DIRI												
X1.3	Saya merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	0	0.00	3	2.80	27	25.20	41	38.30	36	33.60	
X1.4	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	0	0.00	3	2.80	31	29.00	39	36.40	34	31.80	
Rata-rata Dimensi Kebutuhan Akan Harga Diri (%)		0.00		2.80		27.10		37.35		32.70		70.05
Interpretasi											Cukup Baik	
C. KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI												
X1.5	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis	1	0.90	2	1.90	12	11.20	31	29.00	61	57.00	
X1.6	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan baik dan saling mendukung	0	0.00	1	0.90	22	20.60	44	41.10	40	37.40	
Rata-rata Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri (%)		0.45		1.40		15.90		35.05		47.20		82.25
Interpretasi											Baik	
D. KEBUTUHAN RASA AMAN												
X1.7	Kinerja anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	0	0.00	1	0.90	23	21.50	44	41.10	39	36.40	
X1.8	Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu	0	0.00	3	2.80	23	21.50	42	39.30	39	36.40	
Rata-rata Dimensi Kebutuhan Rasa Aman (%)		0.00		1.85		21.50		40.20		36.40		76.60
Interpretasi											Baik	

E. KEBUTUHAN FISIOLOGIS											
X1.9	Saya merasa merupakan bagian dari instansi ini	0	0.00	3	2.80	24	22.40	41	38.30	39	36.40
X1.10	Saya mampu bekerja mandiri maupun kelompok	0	0.00	6	5.60	20	18.70	42	39.30	39	36.40
Rata-rata Dimensi Kebutuhan Fisiologis (%)		0.00		4.20			20.55		38.80	36.40	75.20
Interpretasi										Cukup Baik	

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2022

Hasil penyebaran atas tanggapan responden untuk pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_1) yang terdiri dari 10 pertanyaan yang meliputi kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan fisiologis yang ditampilkan pada Tabel 4.3. Tanggapan responden pada dimensi kebutuhan sosial menunjukkan rata-rata persentase jawaban ⁷ Sangat Tidak Setuju (2,80%), Tidak Setuju (1,90%), Netral (30,35%), Setuju (43,50%), dan Sangat Setuju (21,50%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan terutama gaji masih belum mampu mencukupi kebutuhan. Selain itu juga, mungkin beberapa pegawai masih merasakan bahwa gaji yang diberikan belum sesuai dengan jabatan dan jenjang pendidikan. Namun, dengan terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa orang pegawai masih merasakan kurangnya pemberian motivasi kerja pada dimensi kebutuhan sosial.

Tanggapan responden pada dimensi kebutuhan akan harga diri menunjukkan rata-rata persentase jawaban Tidak Setuju (2,00%), Netral (27,10%), Setuju (37,35%), dan Sangat Setuju (32,70%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan akan harga diri pada pegawai Dinas ESDM

provinsi Sumatera Selatan sudah masuk dalam kategori “Cukup Baik”. Pegawai sudah merasakan kenyamanan dan keamakan dalam bekerja di instansi yang menunjukkan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja pegawai. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih belum merasakan kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja di Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan.

Tanggapan responden pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan rata-rata persentase jawaban ⁷ Sangat Tidak Setuju (0,45%), Tidak Setuju (1,40%), Netral (15,90%), Setuju (35,05%), Sangat Setuju (47,20%). Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri pada pegawai Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan menunjukkan rata-rata tertinggi dan masuk dalam kategori “Baik”. Hubungan yang terjalin dengan baik antara sesama pegawai dan atasan akan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Dampak dari hal ini akan memberikan semangat kerja pegawai yang akan memberikan hasil kinerja yang lebih baik. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih ada yang memiliki hubungan kurang baik dengan sesama pegawai maupun atasan.

Tanggapan responden pada dimensi kebutuhan rasa aman menunjukkan rata-rata persentase jawaban Tidak Setuju (1,85%), Netral (21,50%), Setuju (40,20%), Sangat Setuju (36,40%). Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan rasa aman pada pegawai Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan menunjukkan bahwa peran atasan yang sangat berpengaruh terhadap budaya kerja memberikan

dampak yang baik kepada pegawai. Pegawai merasakan bahwa atasan memberikan apresiasi kepada pegawai yang memberikan kinerja yang baik dan dapat adil dalam memberikan perannya sebagai atasan. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih merasakan peran atasan masih belum optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tanggapan responden pada dimensi kebutuhan fisiologis menunjukkan rata-rata persentase jawaban Tidak Setuju (4,20%), Netral (20,55%), Setuju (38,80%), Sangat Setuju (36,40%). Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis pegawai Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan sudah merasakan bahwa sudah menjadi bagian dari instansi. Selain itu juga, pegawai sudah dapat mampu bekerja secara mandiri maupun kelompok untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih merasakan bahwa belum menjadi bagian dari instansi. Selain itu juga, beberapa pegawai masih merasa nyaman jika bekerja secara individu maupun secara kelompok.

Berdasarkan keseluruhan hasil tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja (X_1) dapat disimpulkan bahwa dari kelima dimensi motivasi kerja, persentase terbesar untuk jawaban “Setuju” dan “Sangat Setuju” adalah sebesar 82,25%, yaitu pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan persentase terendah adalah pada dimensi kebutuhan sosial, yaitu sebesar 65,00%. Artinya motivasi kerja pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan dinilai masih kurang

baik walaupun pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan hasil yang cukup baik. Namun dalam hal ini motivasi kerja yang dirasakan pegawai akan menimbulkan dampak terhadap tingkat kinerja pegawai terhadap instansi.

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama dapat diterima. ² Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Mathis & Jackson, 2015:74). ³ Pada dasarnya motivasi kerja dari seorang pegawai memiliki hubungan erat dengan tingkat kinerja, karena dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai keputusan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga akan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang menjadi lebih baik lagi.

4.1.2. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Tanggapan responden berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik akan memberikan gambaran mengenai sejauh mana lingkungan kerja fisik pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Variabel lingkungan kerja fisik diwakili oleh sepuluh poin pertanyaan. Pada variabel lingkungan kerja fisik (X₂) pertanyaan pada kuesioner diisi oleh seluruh pegawai pada Dinas ESDM Provinsi

Sumatera Selatan. Adapun pendapat responden terhadap poin-poin variabel lingkungan kerja fisik dapat dijelaskan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Variabel	Pernyataan	1		2		3		4		5		Total (%)
		STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	
A. KEBERSIHAN LINGKUNGAN												
X2.1	Lingkungan di tempat kerja saya bersih	1	0.90	2	1.90	22	20.60	31	29.00	51	47.70	
X2.2	Lingkungan di tempat kerja saya rapi dan tertata	0	0.00	4	3.70	21	19.60	41	38.30	41	38.40	
Rata-rata Dimensi Kebersihan Lingkungan (%)		0.45		2.80		20.10		33.65		43.05		76.70
Interpretasi												Baik
B. PENERANGAN/ CAHAYA												
X2.3	Penerangan di tempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja	0	0.00	5	4.70	30	28.00	31	29.00	41	38.30	
X2.4	Penerangan di tempat kerja saya difasilitasi dengan lampu yang nyaman untuk bekerja	0	0.00	11	10.30	19	17.80	36	33.60	41	41.10	
Rata-rata Dimensi Penerangan/ Cahaya (%)		0.00		7.50		22.90		31.30		39.70		71.00
Interpretasi												Cukup Baik
C. SIRKULASI UDARA												
X2.5	Sirkulasi udara di tempat kerja saya memiliki mutu udara yang sejuk sehingga merasa nyaman untuk bekerja	0	0.00	6	5.60	25	23.40	32	29.90	44	41.10	

X2.6	Sirkulasi udara di tempat kerja saya memiliki mutu udara yang segar	2	1.90	6	5.60	24	22.40	32	29.90	43	40.20
Rata-rata Dimensi Sirkulasi Udara (%)			0.95		5.60		22.90		29.90		40.65 70.55
Interpretasi										Cukup Baik	
<hr/>											
D. TATA WARNA											
X2.7	Pemilihan warna dinding di tempat kerja saya membuat nyaman dalam bekerja	3	2.80	8	7.50	22	20.60	48	44.90	26	24.30
X2.8	Warna pada fasilitas penunjang di tempat kerja saya sudah disesuaikan dengan warna dinding dan lainnya	2	1.90	10	9.30	34	31.80	29	27.10	32	29.90
Rata-rata Dimensi Tata Warna (%)			2.35		8.40		29.20		36.00		27.10 63.10
Interpretasi										Cukup Baik	
<hr/>											
E. TEMPERATUR											
X2.9	Ruangan kerja saya mempunyai suhu ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja	2	1.90	6	5.60	29	27.10	31	29.00	39	36.40
X2.10	Suhu udara di ruangan kerja saya memiliki mutu udara membuat merasa nyaman untuk bekerja	2	1.90	12	11.20	30	28.00	18	16.80	45	42.10
Rata-rata Dimensi Temperatur (%)			1.90		8.40		27.55		22.90		39.25 62.10
Interpretasi										Cukup Baik	

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2022

Hasil penyebaran atas tanggapan responden untuk pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2) yang terdiri dari 10 pertanyaan yang meliputi kebersihan lingkungan, penerangan/ cahaya, sirkulasi udara, tata warna dan temperatur yang ditampilkan pada Tabel 4.4. Tanggapan responden pada dimensi kebersihan lingkungan menunjukkan rata-rata persentase jawaban ⁷ Sangat Tidak

Setuju (0,45%), Tidak Setuju (2,80%), Netral (20,10%), Setuju (33,65%), dan Sangat Setuju (43,05%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kebersihan lingkungan pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan menciptakan lingkungan tempat kerja yang bersih, rapi dan tertata. Hal ini juga akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai untuk bekerja dengan ditunjang lingkungan yang bersih dan rapi. Namun, dengan terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa orang pegawai masih merasakan kurangnya kebersihan dan kerapian pada ruang kerja nya.

Tanggapan responden pada dimensi penerangan/ cahaya menunjukkan rata-rata persentase jawaban Tidak Setuju (7,50%), Netral (22,90%), Setuju (31,30%), dan Sangat Setuju (39,70%). Hal tersebut menunjukkan bahwa penerangan/ cahaya pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan sudah masuk dalam kategori “Cukup Baik”. Fasilitas penerangan dan pencahayaan pada ruang kerja yang sudah mencukupi untuk menunjang pegawai dalam bekerja. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih merasakan pencahayaan pada ruang kerja yang masih kurang atau berlebihan.

Tanggapan responden pada dimensi sirkulasi udara menunjukkan rata-rata persentase jawaban ⁷ Sangat Tidak Setuju (0,95%), Tidak Setuju (5,60%), Netral (22,90%), Setuju (29,90%), Sangat Setuju (40,65%). Hal ini menunjukkan bahwa sirkulasi udara pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan memberikan sirkulasi udara yang baik selain itu juga pendingin ruangan seperti AC dan kipas angin yang juga disediakan disetiap ruangan akan membuat ruang kerja pegawai

akan lebih terasa sejuk. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih merasakan kurangnya sirkulasi udara pada beberapa ruang kerja yang tidak memiliki jendela yang membuat udara yang dirasakan hanya dari pendingin ruangan saja.

Tanggapan responden pada dimensi tata warna menunjukkan rata-rata persentase jawaban ⁷ Sangat Tidak Setuju (2,35%), Tidak Setuju (8,40%), Netral (29,20%), Setuju (36,00%), Sangat Setuju (27,10%). Hal ini menunjukkan bahwa tata warna pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan menunjukkan bahwa pemilihan warna dinding dan warna fasilitas penunjang yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan pegawai. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih merasakan bahwa warna dinding ruang kerja yang perlu dilakukan pembaharuan karena beberapa pegawai menyatakan bahwa dinding ruang kerja terdapat beberapa dinding warnanya sudah pudar.

Tanggapan responden pada dimensi temperatur menunjukkan rata-rata persentase jawaban ⁷ Sangat Tidak Setuju (1,90%), Tidak Setuju (8,40%), Netral (27,55%), Setuju (22,90%), Sangat Setuju (39,25%). Hal ini menunjukkan bahwa temperatur pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan pada ruang kerja mempunyai suhu udara yang ideal yang membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih merasakan suhu pada ruangan yang terkadang tidak dingin karena

pendingin ruangan seperti AC yang sudah lama menyebabkan ruangan terasa panas. Selain itu juga jumlah orang diruangan yang tidak sesuai dengan jumlah pendingin ruangan yang masih terbatas.

Berdasarkan keseluruhan hasil tanggapan responden untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) dapat disimpulkan bahwa dari kelima dimensi lingkungan kerja fisik, persentase terbesar untuk jawaban “Setuju” dan “Sangat Setuju” adalah sebesar 76,70%, yaitu pada dimensi kebersihan lingkungan. Sedangkan persentase terendah adalah pada dimensi temperatur, yaitu sebesar 62,10%. Artinya lingkungan kerja fisik pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan dinilai masih kurang baik walaupun pada dimensi kebersihan lingkungan menunjukkan hasil yang baik. Namun dalam hal ini lingkungan kerja fisik yang dirasakan pegawai akan menimbulkan dampak terhadap tingkat kinerja pegawai terhadap instansi.

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Lingkungan kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2006). Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap

para pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan karena apabila terciptanya lingkungan kerja yang kondusif maka dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori yakni: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, meja, kursi. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, keamanan dan kebersihan.

4.1.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden berkaitan dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Variabel kinerja pegawai diwakili oleh sepuluh poin pertanyaan. Pada variabel kinerja pegawai (Y) pertanyaan pada kuesioner diisi oleh seluruh pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Adapun pendapat responden terhadap poin-poin variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan pada Tabel 4.5 berikut

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Pernyataan	1		2		3		4		5		Total (%) Nilai 4+5
		STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	
A. KUALITAS												
Y.1	Pegawai ini dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan	1	0.90	3	2.80	28	26.20	35	32.70	40	37.40	
Y.2	Skill yang dimiliki pegawai ini sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini	5	4.70	12	11.20	38	35.50	23	21.50	29	27.10	
Y.3	Pegawai ini sudah bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan	7	6.50	2	1.90	18	16.80	36	33.60	44	41.10	
Rata-rata Dimensi Kualitas (%)		4.03		5.30		26.16		30.93		35.30		66.13
										Cukup Baik		
B. KUANTITAS												
Y.4	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan pegawai telah sesuai dengan harapan instansi	2	1.90	44	3.70	24	22.40	22	20.60	55	51.40	
Y.5	Pegawai ini mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di instansi	0	0.00	4	3.70	18	16.80	29	27.10	56	52.30	
Y.6	Pegawai ini mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi	1	0.90	1	0.90	19	17.80	31	29.00	55	51.40	
Rata-rata Dimensi Kuantitas (%)		0.93		2.76		19.00		25.56		51.70		77.26
										Baik		

C. EFEKTIVITAS											
Y.7	Pegawai ini dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	5	4.70	1	0.90	21	19.60	33	30.80	47	43.90
Y.8	Pegawai ini selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan	3	2.80	2	1.90	19	17.80	38	35.50	45	42.10
Rata-rata Dimensi Efektivitas (%)			3.75		1.40		18.70		33.15		43.00
Interpretasi											Baik
D. KEMANDIRIAN											
Y.9	Pegawai ini selalu bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan standar mutu yang telah ditetapkan instansi	0	0.00	0	0.00	11	10.30	28	26.20	68	63.60
Y.10	Pegawai ini mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	0	0.00	1	0.90	15	14.00	35	32.70	56	52.30
Rata-rata Dimensi Kemandirian (%)			0.00		0.45		12.15		29.45		57.95
Interpretasi											Baik

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2022

Hasil penyebaran atas tanggapan responden untuk pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 10 pertanyaan yang meliputi kualitas, kuantitas, efektivitas dan kemandirian yang ditampilkan pada Tabel 4.5. Tanggapan responden pada dimensi kualitas menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (4,03%), Tidak Setuju (5,30%), Netral (26,16%), Setuju (30,93%), dan Sangat Setuju (35,50%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan pegawai sudah bekerja sesuai dengan standar dan mutu yang telah ditetapkan yang ditunjang dengan skill yang dimiliki pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, dengan terdapatnya responden yang menyatakan

“Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa orang pegawai masih merasakan pekerjaan yang diberikan atasan masih susah untuk diselesaikan dikarenakan beberapa pegawai yang menduduki jabatan tertentu tidak sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki.

Tanggapan responden pada dimensi kuantitas menunjukkan rata-rata persentase jawaban ⁷ Sangat Tidak Setuju (0,93%), Tidak Setuju (2,76%), Netral (19,00%), Setuju (25,56%), dan Sangat Setuju (51,70%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kuantitas pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih merasakan bahwa masih terdapat kendala dalam menyelesaikan pekerjaan dengan basic pendidikan dan skill yang dimiliki tidak sesuai dengan jabatan dan job desc.

Tanggapan responden pada dimensi efektivitas menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (3,75%), Tidak Setuju (1,40%), Netral (18,70%), Setuju (33,15%), Sangat Setuju (43,00%). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih merasakan masih terdapat kendala dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tanggapan responden pada dimensi kemandirian menunjukkan rata-rata persentase jawaban ⁷ Tidak Setuju (0,45%), Netral (12,15%), Setuju (29,45%), Sangat Setuju (57,95%). Hal ini menunjukkan bahwa kemandirian pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan menunjukkan skor rata-rata tertinggi dan termasuk dalam kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah mampu bekerja dengan tanggung jawab dan standar mutu yang telah ditetapkan instansi. Selain itu juga, pegawai sudah mampu menentukan dan mentaur prioritas kerja secara efektif.

Berdasarkan keseluruhan hasil tanggapan responden untuk variabel kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa dari keempat dimensi kinerja pegawai, persentase terbesar untuk jawaban “Setuju” dan “Sangat Setuju” adalah sebesar 87,40%, yaitu pada dimensi kemandirian. Sedangkan persentase terendah adalah pada dimensi kualitas, yaitu sebesar 66,13%. Artinya kinerja pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan dinilai masih kurang baik walaupun pada dimensi kemandirian menunjukkan hasil yang baik. Hal ini perlu adanya evaluasi lebih lanjut sebagai atasan untuk meninjau faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai agar pegawai dapat memberikan feedback yang sesuai dengan harapan instansi.

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga kedua variabel dapat diterima. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2016). ¹ Kinerja merupakan

suatu hasil dari tindakan seorang pekerja yang sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena Motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Oleh karena itu, Motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan karena apabila terpenuhinya Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif maka dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Hasibuan (2006:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan,menyalurkan,dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjai dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memasuki berbagai kebutuhannya baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainya yang semakin kompleks dan Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori yakni: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, meja, kursi. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, keamanan dan kebersihan.

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Pegawai dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila pegawai memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika pegawainya bekerja tidak produktif. Artinya, pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan

memiliki moril yang rendah. Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong pegawai agar memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman di lapangan dan kajian beberapa buku, biasanya pegawai yang puas dengan yang diperoleh dari apa yang diharapkan dan ia akan memberikan kinerja lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung memandang pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan. Dengan demikian, ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu, sudah merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan pegawai oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai produktivitas pun akan meningkat.

4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan, maka hasil kuisioner yang dibagikan kepada responden dibuat tabulasinya untuk kemudian diolah dengan menggunakan program komputer analisis statistik SPSS versi 22, untuk dilakukan uji validitas dan uji reliabilitasnya. Berikut ini hasil uji validitas dan uji reliabilitas:

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap dua variabel yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) yang merupakan variabel independen (X), serta variabel kinerja pegawai (Y). Uji validitas dicari dengan

cara membandingkan nilai korelasi *pearson product moment* yang ditemukan dalam hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS terlihat pada kolom CITS (*corrected item-total correlation*) dengan nilai *r* pada tabel PMM (*person product moment*). Angka nilai kritis korelasi r_{tabel} pada tingkat signifikansi sebesar (α) 5% adalah 0,1599 dalam r_{tabel} *pearson product moment*. Jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,1599) maka dinyatakan valid, sedangkan jika nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (0,1599) maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)				
1	<i>Penyedia sarana</i>	0,378	0,05	Valid
2	<i>Penyediaan Kesempatan</i>	0,553	0,05	Valid
3	<i>Jaminan keselamatan</i>	0,579	0,05	Valid
4	<i>Keamanan kerja</i>	0,572	0,05	Valid
5	<i>Komunikasi</i>	0,417	0,05	Valid
6	<i>Hubungan kerja</i>	0,515	0,05	Valid
7	<i>Perhatian</i>	0,451	0,05	Valid
8	<i>Penyampaian ide</i>	0,475	0,05	Valid
9	<i>Antusias</i>	0,592	0,05	Valid
10	<i>Konsisten</i>	0,624	0,05	Valid
Lingkungan kerja fisik (X_2)				
11	<i>Kebersihan kerja</i>	0,530	0,05	Valid
12	<i>Kerapihan kerja</i>	0,433	0,05	Valid

13	<i>Penerangan cukup</i>	0,653	0,05	Valid
14	<i>Difasilitasi kenyamanan</i>	0,570	0,05	Valid
15	<i>Sirkulasi udara</i>	0,564	0,05	Valid
16	<i>Kesegaran udara</i>	0,529	0,05	Valid
17	<i>Pemilihan warna</i>	0,352	0,05	Valid
18	<i>Fasilitas tempat kerja</i>	0,498	0,05	Valid
19	<i>Suhu ruang ideal</i>	0,543	0,05	Valid
20	<i>Kenyamanan udara</i>	0,637	0,05	Valid
Kinerja pegawai (Y)				
21	<i>Hasil kerja</i>	0,477	0,05	Valid
22	<i>skill</i>	0,459	0,05	Valid
23	<i>Standar kualitas</i>	0,511	0,05	Valid
24	<i>Tingkat pencapaian</i>	0,479	0,05	Valid
25	<i>Pemahaman tugas</i>	0,652	0,05	Valid
26	<i>Menyelesaikan pekerjaan</i>	0,658	0,05	Valid
27	<i>Kecekatan pekerjaan</i>	0,435	0,05	Valid
28	<i>Tepat waktu</i>	0,597	0,05	Valid
29	<i>Tanggung jawab</i>	0,522	0,05	Valid
30	<i>Prioritas kerja</i>	0,413	0,05	Valid

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.6, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) pada masing-masing variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik (*independent variabel*), serta kinerja pegawai (*dependent*

variabel) mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga indikator (*item*) yang digunakan dalam semua variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam analisis data.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap tiga variabel yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) yang merupakan variabel independen, sedangkan kinerja pegawai (Y) merupakan variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai *reability coefficient (cronbach's alpha)* $> 0,60$ maka variabel yang diukur dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cutt Off	N of Item	Keterangan
Motivasi Kerja(X_1)	0,721	$> 0,60$	10	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,728	$> 0,60$	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,721	$> 0,60$	10	Reliabel

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.7 dilakukan dengan metode *cronbach's alpha*. Adapun kriteria pengujiannya adalah jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$, maka dapat dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel independen motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* yakni

0,674 dan 0,692 begitu juga hasil uji reliabilitas variabel dependen kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* yakni 0,720. Artinya data yang diperoleh dapat dipercaya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, ada dua cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik merupakan cara yang termudah untuk melihat normalitas residual dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Latan, 2013:23).

Berdasarkan gambar hasil olah data dengan SPSS versi 22 (Lampiran 5 Hal.118), didapat hasil bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal sehingga bisa digunakan pada tahap pengujian berikutnya.

4.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/ independen. Untuk mengetahui

apakah terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF dan *tolerance* yang terdapat pada masing-masing variabel seperti pada Tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas

Test Of Multikolinierity	VIF	Cutt Off	Keterangan
Motivasi Kerja	1,106	< 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik	1,106	< 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2022

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.8 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas.

4.3.3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Uji heterokedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 22 (Lampiran 5 Hal. 118), maka didapatkanlah hasil sebagai berikut:

- 1) Tidak terdapat data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur yaitu bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

- 2) Dari grafik plot tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4 Hasil Analisis Penelitian

4.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
1	B		Beta
	Constant	2.618	.310
	Motivasi Kerja	.657	.070
	Lingkungan Kerja Fisik	.176	.070

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.9 tersebut, hasil analisis regresi linier berganda dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,618 + 0,657X_1 + 0,176X_2 + e$$

Persamaan regresi linier di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta menunjukkan nilai positif dengan nilai sebesar 2,618. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan dianggap bahwa tanpa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik, maka besarnya variabel kinerja pegawai sebesar 2,618.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,657 dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,399 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja, maka akan mengalami kenaikan motivasi kerja sebesar 9,399.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,176 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,516 menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja fisik, maka akan mengalami kenaikan lingkungan kerja fisik sebesar 2,516.

4.4.2. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati hasil koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733	.538	.529	.682907

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2022

¹ Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,733 atau sebesar 73,3%. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat (masuk dalam kisaran 0,60 –

0,79) yang dapat dilihat pada Tabel 3.2 (Halaman 59). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,414 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) dapat menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut disertakan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasional, kompensasi, disiplin kerja

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1. Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Uji simultan atau yang lebih populer disebut sebagai uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi model persamaan regresi layak atau tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.12. Uji Kesesuaian Model (Uji F)

		ANNOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.402	2	28.201	60.470	.000 ^a
	Residual	48.502	104	.466		
	Total	104.904	106			

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2022

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.12, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi linier yang diperoleh layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

4.5.2. Hasil Uji Parsial (Uji t)⁸

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Penelitian ini dengan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients			
Model	Variabel	t _{hitung}	Sig.
1	Motivasi Kerja	9.399	.000
1	Lingkungan Kerja Fisik	2.516	.013

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.11, Hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel motivasi kerja (X_1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil nilai $\alpha = 0,05$). Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama stress kerja berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.
- 2) Pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,013 (lebih kecil nilai $\alpha = 0,05$). Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama dapat diterima. ² Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Mathis & Jackson, 2015:74). ³ Pada dasarnya motivasi kerja dari seorang pegawai memiliki hubungan erat dengan tingkat kinerja, karena dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai keputusan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga akan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang menjadi lebih baik lagi.

Hasil dari frekuensi jawaban kuesioner responden yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Manikottama, Baga, & Hubeis (2019); Syawal (2018); Mariani & Sariyathi (2017); Fatimah (2017); Purnomo (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ¹ terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden variabel motivasi kerja pada Tabel 4.3, tanggapan responden pada dimensi kebutuhan sosial menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (2,80%), Tidak Setuju (1,90%), Netral (30,35%), Setuju (43,50%), dan Sangat Setuju (21,50%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan terutama gaji masih belum mampu mencukupi kebutuhan. Selain itu juga, mungkin beberapa pegawai masih merasakan bahwa gaji yang diberikan belum sesuai dengan jabatan dan jenjang pendidikan. Namun, dengan terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa orang pegawai masih merasakan kurangnya pemberian motivasi kerja pada dimensi kebutuhan sosial.

Pada dimensi kebutuhan akan harga diri menunjukkan rata-rata persentase jawaban Tidak Setuju (2,00%), Netral (27,10%), Setuju (37,35%), dan Sangat Setuju (32,70%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan akan harga diri pada pegawai Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan sudah masuk dalam kategori “Cukup Baik”. Pegawai sudah merasakan kenyamanan dan keamaman dalam bekerja di instansi yang menunjukkan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja pegawai. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih belum merasakan kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja di Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan.

Pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (0,45%), Tidak Setuju (1,40%), Netral (15,90%),

Setuju (35,05%), Sangat Setuju (47,20%). Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri pada pegawai Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan menunjukkan rata-rata tertinggi dan masuk dalam kategori “Baik”. Hubungan yang terjalin dengan baik antara sesama pegawai dan atasan akan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Dampak dari hal ini akan memberikan semangat kerja pegawai yang akan memberikan hasil kinerja yang lebih baik. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih ada yang memiliki hubungan kurang baik dengan sesama pegawai maupun atasan.

Pada dimensi kebutuhan rasa aman menunjukkan rata-rata persentase jawaban Tidak Setuju (1,85%), Netral (21,50%), Setuju (40,20%), Sangat Setuju (36,40%). Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan rasa aman pada pegawai Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan menunjukkan bahwa peran atasan yang sangat berpengaruh terhadap budaya kerja memberikan dampak yang baik kepada pegawai. Pegawai merasakan bahwa atasan memberikan apresiasi kepada pegawai yang memberikan kinerja yang baik dan dapat adil dalam memberikan perannya sebagai atasan. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih merasakan peran atasan masih belum optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pada dimensi kebutuhan fisiologis menunjukkan rata-rata persentase jawaban Tidak Setuju (4,20%), Netral (20,55%), Setuju (38,80%), Sangat Setuju (36,40%). Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis pegawai Dinas

ESDM provinsi Sumatera Selatan sudah merasakan bahwa sudah menjadi bagian dari instansi. Selain itu juga, pegawai sudah dapat mampu bekerja secara mandiri maupun kelompok untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih merasakan bahwa belum menjadi bagian dari instansi. Selain itu juga, beberapa pegawai masih merasa nyaman jika bekerja secara individu maupun secara kelompok.

Berdasarkan keseluruhan hasil tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja (X_1) dapat disimpulkan bahwa dari kelima dimensi motivasi kerja, persentase terbesar untuk jawaban “Setuju” dan “Sangat Setuju” adalah sebesar 82,25%, yaitu pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan persentase terendah adalah pada dimensi kebutuhan sosial, yaitu sebesar 65,00%. Artinya motivasi kerja pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan dinilai masih kurang baik walaupun pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan hasil yang cukup baik. Namun dalam hal ini motivasi kerja yang dirasakan pegawai akan menimbulkan dampak terhadap tingkat kinerja pegawai terhadap instansi.

4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Lingkungan kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap

perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2006). Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan karena apabila terciptanya lingkungan kerja yang kondusif maka dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori yakni: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, meja, kursi. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, keamanan dan kebersihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Hidayati, Perizade, & Widiyanti, (2019); Syahida & Suryani, (2018); Lumenta, Sepang, & Tawas, (2018); Fatimah (2017); Ardiyani (2017); Moulana, Sunuharyo, & Utami (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden variabel lingkungan kerja fisik pada Tabel 4.4, tanggapan responden pada dimensi kebersihan lingkungan

menunjukkan rata-rata persentase jawaban ⁷ Sangat Tidak Setuju (0,45%), Tidak Setuju (2,80%), Netral (20,10%), Setuju (33,65%), dan Sangat Setuju (43,05%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kebersihan lingkungan pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan menciptakan lingkungan tempat kerja yang bersih, rapi dan tertata. Hal ini juga akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai untuk bekerja dengan ditunjang lingkungan yang bersih dan rapi. Namun, dengan terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa orang pegawai masih merasakan kurangnya kebersihan dan kerapian pada ruang kerjanya.

Tanggapan responden pada dimensi penerangan/ cahaya menunjukkan rata-rata persentase jawaban Tidak Setuju (7,50%), Netral (22,90%), Setuju (31,30%), dan Sangat Setuju (39,70%). Hal tersebut menunjukkan bahwa penerangan/ cahaya pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan sudah masuk dalam kategori “Cukup Baik”. Fasilitas penerangan dan pencahayaan pada ruang kerja yang sudah mencukupi untuk menunjang pegawai dalam bekerja. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih merasakan pencahayaan pada ruang kerja yang masih kurang atau berlebihan.

Tanggapan responden pada dimensi sirkulasi udara menunjukkan rata-rata persentase jawaban ⁷ Sangat Tidak Setuju (0,95%), Tidak Setuju (5,60%), Netral (22,90%), Setuju (29,90%), Sangat Setuju (40,65%). Hal ini menunjukkan bahwa sirkulasi udara pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan memberikan sirkulasi udara yang baik selain itu juga pendingin ruangan seperti AC dan kipas

angin yang juga disediakan disetiap ruangan akan membuat ruang kerja pegawai akan lebih terasa sejuk. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih merasakan kurangnya sirkulasi udara pada beberapa ruang kerja yang tidak memiliki jendela yang membuat udara yang dirasakan hanya dari pendingin ruangan saja.

Tanggapan responden pada dimensi tata warna menunjukkan rata-rata persentase jawaban ⁷ Sangat Tidak Setuju (2,35%), Tidak Setuju (8,40%), Netral (29,20%), Setuju (36,00%), Sangat Setuju (27,10%). Hal ini menunjukkan bahwa tata warna pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan menunjukkan bahwa pemilihan warna dinding dan warna fasilitas penunjang yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan pegawai. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai masih merasakan bahwa warna dinding ruang kerja yang perlu dilakukan pembaharuan karena beberapa pegawai menyatakan bahwa dinding ruang kerja terdapat beberapa dinding warnanya sudah pudar.

Tanggapan responden pada dimensi temperatur menunjukkan rata-rata persentase jawaban ⁷ Sangat Tidak Setuju (1,90%), Tidak Setuju (8,40%), Netral (27,55%), Setuju (22,90%), Sangat Setuju (39,25%). Hal ini menunjukkan bahwa temperatur pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan pada ruang kerja mempunyai suhu udara yang ideal yang membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa

pegawai masih merasakan suhu pada ruangan yang terkadang tidak dingin karena pendingin ruangan seperti AC yang sudah lama menyebabkan ruangan terasa panas. Selain itu juga jumlah orang diruangan yang tidak sesuai dengan jumlah pendingin ruangan yang masih terbatas.

Berdasarkan keseluruhan hasil tanggapan responden untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) dapat disimpulkan bahwa dari kelima dimensi lingkungan kerja fisik, persentase terbesar untuk jawaban “Setuju” dan “Sangat Setuju” adalah sebesar 76,70%, yaitu pada dimensi kebersihan lingkungan. Sedangkan persentase terendah adalah pada dimensi temperatur, yaitu sebesar 62,10%. Artinya lingkungan kerja fisik pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan dinilai masih kurang baik walaupun pada dimensi kebersihan lingkungan menunjukkan hasil yang baik. Namun dalam hal ini lingkungan kerja fisik yang dirasakan pegawai akan menimbulkan dampak terhadap tingkat kinerja pegawai terhadap instansi.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hipotesis penelitian	Hasil penelitian	Keputusan
Hipotesis pertama (h1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	hipotesis diterima
Hipotesis kedua (h2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	hipotesis diterima

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual pegawai

dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Pegawai dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila pegawai memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika pegawainya bekerja tidak produktif. Artinya, pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah. Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong pegawai agar memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman di lapangan dan kajian beberapa buku, biasanya pegawai yang puas dengan yang diperoleh dari apa yang diharapkan dan ia akan memberikan kinerja lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung memandang pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan. Dengan demikian, ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu, sudah merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan pegawai oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai produktivitas pun akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, diharapkan perlu adanya penyesuaian dalam pemberian gaji pegawai dan ditambah tunjangan yang sesuai dengan jabatan. Selain itu perlu adanya melakukan kegiatan diluar jam kerja untuk seluruh pegawai seperti family gathering yang bertujuan untuk dapat mempererat hubungan antar sesama pegawai serta atasan dan pegawai. Pentingnya menciptakan suasana kerja yang nyaman terutama pada hubungan antara sesama pegawai untuk menciptakan tim kerja yang solid.
2. Lingkungan kerja fisik, diharapkan perlu adanya pengecekan rutin pada fasilitas pendingin ruangan. Penambahan fasilitas pendingin ruangan di ruangan yang memiliki banyak orang perlu disesuaikan agar lingkungan kerja lebih nyaman.
3. Kinerja pegawai, diharapkan dapat memberikan penyesuaian jenis pendidikan dan skill dengan jabatan. Jika jejang pendidikan tidak sesuai dengan jabatan,

perlu adanya pengembangan skill dan pemberian pelatihan kepada pegawai agar dapat menjalankan tugas, tanggung jawab dan pekerjaan bisa dapat secara efektif dan efisien.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian penelitian ini juga tidak luput dari kekurangan dan keterbatasan, yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional dalam penelitian ini hanya membahas 2 (dua) variabel, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Keterbatasan dalam kuisioner, di mana jawaban yang diberikan oleh responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, Vol. 4 (2), 377–385.
- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT. X). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6 (4).
- Ardiyani, N. A. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I.Yogyakarta). *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Abdul Hakim, 2006, Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah JRBI Volume 2, Nomor 2 Juli 2006;165 – 180
- Bao, C., & Nizam, I. (2015). The Impact of Motivation on Employee Performance in The Electronics Industry in China. *International Journal of Accounting, Bussiness and Management*, Vol. 3 (2)(ISSN: 2289-4519).
- Baskoro, S. W., & Susanty, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 7 (2).
- Berelson, B., & Stainer, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta Utama.
- Diyanti, Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 3 (3).
- Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.

6 (4)(ISSN: 2303-1174), 2398 – 2407.

- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54.
- Fatimah, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Jurnal Universitas Negeri Semarang*.
- Gibson, M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, Vol. 5 (1)(E-ISSN: 2302–2663).
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, Vol. 10.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mediapsi*, Vol. 3 (2), 1–9.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees (Case Study of The Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hosein Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 9(ISSN: 2250-3153), 1–9.
- Harsuko, Riniwati (2011). "*Mengdongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*". Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Ismawati, I., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *E - Jurnal Riset Manajemen*.
- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. *Progress Conference Journal*, Vol. 2(ISSN: 2622-3031).
- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 8 (4)*(ISSN: 1303-1174), 1398 – 1407.

Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM), Vol. 5 (2)*(ISSN: 2528-5149).

Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Paguyuban di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6 (7)*(ISSN: 2302-8912), 3540–3569.

Mathis, & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.

McClelland, D. (2008). *Motivational Needs Theory*. Retrieved from NetMBA.com

Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 44*.

Nabi, M. N., Islam, M. M., Dip, T. M., & Hossain, M. A. Al. (2017). Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *Arabian Journal of Business and Management Review, Vol. 7 (1)*.

Primandaru, D. L., Tobing, D. S. K., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol. 12*, 204–211.

Pujiyanto, N. D., Puspita, D. R., & Harsanto, B. T. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik, Vol. 30*, 278–289.

Purnomo, C. A. H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*.

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2016). *Human Resources Management* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Management* (Edisi 12). United State:

Pearson Education Limited.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Edisi 13). USA: Pearson International Edition.
- Schultz, D., & Schultz, S. . (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on The Performance of Employees in The Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 5 (5)(ISSN: 2289-1560).
- Siddiqui, D. A., & Rida, N. ul. (2019). Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan. *Business Management and Strategy*, Vol. 10(ISSN: 2157-6068).
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2014). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat. <https://doi.org/10.1007/s10841-009-9238-x>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 7 (2).
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. . (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area

Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7 (1)(ISSN 2303-1174), 991 – 1000.

Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 (2)(ISSN 2338-9605).

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Nomor Responden

Saya Fadel Mochammad Ibrahim mahasiswa Magister Manajemen Universitas Sriwijaya yang sedang melakukan penelitian untuk Tesis saya dengan topik **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan”**. Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner sebagaimana terlampir. Atas kesediaan dan perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin Anda:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia Anda saat ini:
 - a. < 30 Tahun
 - b. 31 - 40 Tahun
 - c. 41 - 50 Tahun
 - d. > 51 Tahun
3. Tingkat pendidikan terakhir Anda:
 - a. SMA
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2/ S3
4. Masa kerja saat ini:
 - a. <1 tahun
 - b. 1- 5 Tahun
 - c. 6-10 Tahun
 - d. >10 Tahun
5. Status pernikahan saat ini:
 - a. Menikah
 - b. Belum Menikah

PETUNJUK PENGISIAN:

Silahkan mengisi jawaban yang tersedia di lembar jawaban dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang anda pilih, dimana:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan saya					
2	Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan					
Kebutuhan Rasa Aman						
3	Saya merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja					
4	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
Kebutuhan Sosial						
5	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis					
6	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan baik dan saling mendukung					
Kebutuhan Akan Harga Diri						
7	Kinerja anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
8	Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9	Saya merasa merupakan bagian dari instansi ini					
10	Saya mampu bekerja mandiri maupun kelompok					

Sumber: Abraham Maslow (1943)

2. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA FISIK (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kebersihan Lingkungan						
1	Lingkungan di tempat kerja saya bersih					
2	Lingkungan di tempat kerja saya rapi dan tertata					
Penerangan/ Cahaya						
3	Penerangan di tempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja					
4	Penerangan di tempat kerja saya difasilitasi dengan lampu yang nyaman untuk bekerja					
Sirkulasi Udara						
5	Sirkulasi udara di tempat kerja saya memiliki mutu udara yang sejuk sehingga merasa nyaman untuk bekerja					
6	Sirkulasi udara di tempat kerja saya memiliki mutu udara yang segar					
Tata Warna						
7	Pemilihan warna dinding di tempat kerja saya membuat nyaman dalam bekerja					
8	Warna pada fasilitas penunjang di tempat kerja saya sudah disesuaikan dengan warna dinding dan lainnya					
Temperatur						
9	Ruangan kerja saya mempunyai suhu ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja					
10	Suhu udara di ruangan kerja saya memiliki mutu udara membuat merasa nyaman untuk bekerja					

Sumber: Sedarmayanti (2011)

3. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kualitas						
1	Pegawai ini dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan					
2	Skill yang dimiliki pegawai ini sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang					

	dikerjakan saat ini					
3	Pegawai ini sudah bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan					
Kuantitas						
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan pegawai telah sesuai dengan harapan instansi					
5	Pegawai ini mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di instansi					
6	Pegawai ini mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi					
Efektivitas						
7	Pegawai ini dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
8	Pegawai ini selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan					
Kemandirian						
9	Pegawai ini selalu bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan standar mutu yang telah ditetapkan instansi					
10	Pegawai ini mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					

Sumber: Robbins (2016:267)

Lampiran 2. Deskripsi Profil Responden Penelitian

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	81	75.7	75.7	75.7
Perempuan	26	24.3	24.3	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 Tahun	21	19.6	19.6	19.6
31 - 40 Tahun	40	37.4	37.4	57.0
41 - 50 Tahun	35	32.7	32.7	89.7
> 51 Tahun	11	10.3	10.3	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	3	2.8	2.8	2.8
Diploma	15	14.0	14.0	16.8
S1	70	65.4	65.4	82.2
S2/ S3	19	17.8	17.8	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	2	1.9	1.9	1.9
1 - 5 Tahun	32	29.9	29.9	31.8
6 - 10 Tahun	51	47.7	47.7	79.4
> 10 Tahun	22	20.6	20.6	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	92	86.0	86.0	86.0
Belum Menikah	15	14.0	14.0	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Responden Penelitian**1. Motivasi Kerja (X₁)****Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	2	1.9	1.9	6.5
Netral	30	28.0	28.0	34.6
Setuju	45	42.1	42.1	76.6
Sangat Setuju	25	23.4	23.4	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
Tidak Setuju	2	1.9	1.9	2.8
Netral	35	32.7	32.7	35.5
Setuju	48	44.9	44.9	80.4
Sangat Setuju	21	19.6	19.6	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Saya merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.8	2.8	2.8
	Netral	27	25.2	25.2	28.0
	Setuju	41	38.3	38.3	66.4
	Sangat Setuju	36	33.6	33.6	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.8	2.8	2.8
	Netral	31	29.0	29.0	31.8
	Setuju	39	36.4	36.4	68.2
	Sangat Setuju	34	31.8	31.8	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju'	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	2	1.9	1.9	2.8
	Netral	12	11.2	11.2	14.0
	Setuju	31	29.0	29.0	43.0
	Sangat Setuju	61	57.0	57.0	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Anda dan rekan kerja memiliki hubungan baik dan saling mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Netral	22	20.6	20.6	21.5
	Setuju	44	41.1	41.1	62.6
	Sangat Setuju	40	37.4	37.4	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Kinerja anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Netral	23	21.5	21.5	22.4
	Setuju	44	41.1	41.1	63.6
	Sangat Setuju	39	36.4	36.4	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.8	2.8	2.8
	Netral	23	21.5	21.5	24.3
	Setuju	42	39.3	39.3	63.6
	Sangat Setuju	39	36.4	36.4	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Saya merasa merupakan bagian dari instansi ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	2.8	2.8	2.8
Netral	24	22.4	22.4	25.2
Setuju	41	38.3	38.3	63.6
Sangat Setuju	39	36.4	36.4	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Saya mampu bekerja mandiri maupun kelompok

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	5.6	5.6	5.6
Netral	20	18.7	18.7	24.3
Setuju	42	39.3	39.3	63.6
Sangat Setuju	39	36.4	36.4	100.0
Total	107	100.0	100.0	

2. Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Lingkungan di tempat kerja saya bersih

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
Tidak Setuju	2	1.9	1.9	2.8
Netral	22	20.6	20.6	23.4
Setuju	31	29.0	29.0	52.3
Sangat Setuju	51	47.7	47.7	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Lingkungan di tempat kerja saya rapi dan tertata

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	3.7	3.7	3.7
Netral	21	19.6	19.6	23.4
Setuju	41	38.3	38.3	61.7
Sangat Setuju	41	38.3	38.3	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Penerangan di tempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	4.7	4.7	4.7
Netral	30	28.0	28.0	32.7
Setuju	31	29.0	29.0	61.7
Sangat Setuju	41	38.3	38.3	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Penerangan di tempat kerja saya difasilitasi dengan lampu yang nyaman untuk bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	10.3	10.3	10.3

Netral	19	17.8	17.8	28.0
Setuju	36	33.6	33.6	61.7
Sangat Setuju	41	38.3	38.3	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Sirkulasi udara di tempat kerja saya memiliki mutu udara yang sejuk sehingga merasa nyaman untuk bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	5.6	5.6	5.6
Netral	25	23.4	23.4	29.0
Setuju	32	29.9	29.9	58.9
Sangat Setuju	44	41.1	41.1	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Sirkulasi udara di tempat kerja saya memiliki mutu udara yang segar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	6	5.6	5.6	7.5
Netral	24	22.4	22.4	29.9
Setuju	32	29.9	29.9	59.8
Sangat Setuju	43	40.2	40.2	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Pemilihan warna dinding di tempat kerja saya membuat nyaman dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.8	2.8	2.8
Tidak Setuju	8	7.5	7.5	10.3
Netral	22	20.6	20.6	30.8
Setuju	48	44.9	44.9	75.7
Sangat Setuju	26	24.3	24.3	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Warna pada fasilitas penunjang di tempat kerja saya sudah disesuaikan dengan warna dinding dan lainnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	10	9.3	9.3	11.2
Netral	34	31.8	31.8	43.0
Setuju	29	27.1	27.1	70.1
Sangat Setuju	32	29.9	29.9	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Ruangan kerja saya mempunyai suhu ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	6	5.6	5.6	7.5
Netral	29	27.1	27.1	34.6
Setuju	31	29.0	29.0	63.6
Sangat Setuju	39	36.4	36.4	100.0

Total	107	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Suhu udara di ruangan kerja saya memiliki mutu udara membuat merasa nyaman untuk bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	12	11.2	11.2	13.1
Netral	30	28.0	28.0	41.1
Setuju	18	16.8	16.8	57.9
Sangat Setuju	45	42.1	42.1	100.0
Total	107	100.0	100.0	

3. Kinerja Pegawai (Y)

Pegawai ini dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
Tidak Setuju	3	2.8	2.8	3.7
Netral	28	26.2	26.2	29.9
Setuju	35	32.7	32.7	62.6
Sangat Setuju	40	37.4	37.4	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Skill yang dimiliki pegawai ini sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	12	11.2	11.2	15.9
Netral	38	35.5	35.5	51.4
Setuju	23	21.5	21.5	72.9
Sangat Setuju	29	27.1	27.1	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Pegawai ini sudah bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	6.5	6.5	6.5
Tidak Setuju	2	1.9	1.9	8.4
Netral	18	16.8	16.8	25.2
Setuju	36	33.6	33.6	58.9
Sangat Setuju	44	41.1	41.1	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan pegawai telah sesuai dengan harapan instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	4	3.7	3.7	5.6
Netral	24	22.4	22.4	28.0
Setuju	22	20.6	20.6	48.6
Sangat Setuju	55	51.4	51.4	100.0

Total	107	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Pegawai ini mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	3.7	3.7	3.7
Netral	18	16.8	16.8	20.6
Setuju	29	27.1	27.1	47.7
Sangat Setuju	56	52.3	52.3	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Pegawai ini mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
Tidak Setuju	1	.9	.9	1.9
Netral	19	17.8	17.8	19.6
Setuju	31	29.0	29.0	48.6
Sangat Setuju	55	51.4	51.4	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Pegawai ini dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	1	.9	.9	5.6
Netral	21	19.6	19.6	25.2
Setuju	33	30.8	30.8	56.1
Sangat Setuju	47	43.9	43.9	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Pegawai ini selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.8	2.8	2.8
Tidak Setuju	2	1.9	1.9	4.7
Netral	19	17.8	17.8	22.4
Setuju	38	35.5	35.5	57.9
Sangat Setuju	45	42.1	42.1	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Pegawai ini selalu bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan standar mutu yang telah ditetapkan instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	11	10.3	10.3	10.3
Setuju	28	26.2	26.2	36.4
Sangat Setuju	68	63.6	63.6	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Pegawai ini mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
	Netral	15	14.0	14.0	15.0
	Setuju	35	32.7	32.7	47.7
	Sangat Setuju	56	52.3	52.3	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Motivasi Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.T
X1.1	Pearson Correlation	1	.015	.418**	-.019	.224*	.143	-.085	.026	-.046	.104	.378**
	Sig. (2-tailed)		.875	.000	.847	.021	.140	.387	.791	.641	.286	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.2	Pearson Correlation	.015	1	-.106	.349**	-.039	.199*	.297**	.253**	.514**	.217*	.553**
	Sig. (2-tailed)	.875		.279	.000	.692	.040	.002	.009	.000	.025	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.3	Pearson Correlation	.418**	.106	1	.304**	.159	.080	.081	.158	.251**	.354**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000	.279		.001	.101	.410	.408	.103	.009	.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.4	Pearson Correlation	-.019	.349**	.304**	1	.042	.450**	.063	.004	.467**	.316**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.847	.000	.001		.666	.000	.522	.970	.000	.001	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.5	Pearson Correlation	.224*	-.039	.159	.042	1	.011	.255**	.219*	.020	.234*	.417**
	Sig. (2-tailed)	.021	.692	.101	.666		.914	.008	.023	.839	.015	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.6	Pearson Correlation	.143	.199*	.080	.450**	.011	1	.139	.066	.213*	.400**	.515**
	Sig. (2-tailed)	.140	.040	.410	.000	.914		.152	.499	.027	.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.7	Pearson Correlation	-.085	.297**	.081	.063	.255**	.139	1	.448**	.229*	.015	.451**
	Sig. (2-tailed)	.387	.002	.408	.522	.008	.152		.000	.018	.879	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.8	Pearson Correlation	.026	.253**	.158	.004	.219*	.066	.448**	1	.111	.210*	.475**
	Sig. (2-tailed)	.791	.009	.103	.970	.023	.499	.000		.256	.030	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.9	Pearson Correlation	-.046	.514**	.251**	.467**	.020	.213*	.229*	.111	1	.337**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.641	.000	.009	.000	.839	.027	.018	.256		.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.10	Pearson Correlation	.104	.217*	.354**	.316**	.234*	.400**	.015	.210*	.337**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.286	.025	.000	.001	.015	.000	.879	.030	.000		.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.T	Pearson Correlation	.378**	.553**	.579**	.572**	.417**	.515**	.451**	.475**	.592**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

2. Lingkungan Kerja Fisik (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.T
X2.1	Pearson Correlation	1	.007	.372**	.233*	.434**	.392**	.025	.078	.120	.230*	.530**
	Sig. (2-tailed)		.946	.000	.016	.000	.000	.800	.426	.217	.017	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.2	Pearson Correlation	.007	1	.118	.000	.169	.053	.072	.340**	.348**	.268**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.946		.225	1.000	.082	.584	.464	.000	.000	.005	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.3	Pearson Correlation	.372**	.118	1	.216*	.697**	.683**	.023	.313**	.041	.090	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.225		.026	.000	.000	.816	.001	.676	.356	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.4	Pearson Correlation	.233*	.000	.216*	1	.071	.085	.522**	.027	.262**	.541**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.016	1.000	.026		.465	.387	.000	.781	.006	.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.5	Pearson Correlation	.434**	.169	.697**	.071	1	.497**	-.017	.191*	.055	.017	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.082	.000	.465		.000	.865	.049	.574	.858	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.6	Pearson Correlation	.392**	.053	.683**	.085	.497**	1	-.045	.277**	-.027	-.039	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000	.584	.000	.387	.000		.643	.004	.784	.686	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.7	Pearson Correlation	.025	.072	.023	.522**	-.017	-.045	1	-.105	.013	.343**	.352**
	Sig. (2-tailed)	.800	.464	.816	.000	.865	.643		.282	.890	.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.8	Pearson Correlation	.078	.340**	.313**	.027	.191*	.277**	-.105	1	.336**	.158	.498**
	Sig. (2-tailed)	.426	.000	.001	.781	.049	.004	.282		.000	.105	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.9	Pearson Correlation	.120	.348**	.041	.262**	.055	-.027	.013	.336**	1	.640**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.217	.000	.676	.006	.574	.784	.890	.000		.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.10	Pearson Correlation	.230*	.268**	.090	.541**	.017	-.039	.343**	.158	.640**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.017	.005	.356	.000	.858	.686	.000	.105	.000		.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.T	Pearson Correlation	.530**	.433**	.653**	.570**	.564**	.529**	.352**	.498**	.543**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	10

3. Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.T
Y.1	Pearson Correlation	1	.111	.165	.288**	.154	.158	.243*	.147	.113	.080	.477**
	Sig. (2-tailed)		.254	.089	.003	.112	.105	.012	.132	.248	.411	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.2	Pearson Correlation	.111	1	-.026	.191*	.211*	.182	.016	.214*	.336**	.049	.459**
	Sig. (2-tailed)	.254		.789	.049	.029	.061	.870	.027	.000	.616	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.3	Pearson Correlation	.165	-.026	1	.139	.285**	.027	.820**	-.098	.031	.063	.511**
	Sig. (2-tailed)	.089	.789		.153	.003	.786	.000	.317	.754	.521	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.4	Pearson Correlation	.288**	.191*	.139	1	.614**	.098	.270**	.366**	.136	.230*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.003	.049	.153		.000	.316	.005	.000	.163	.017	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.5	Pearson Correlation	.154	.211*	.285**	.614**	1	.067	.395**	.340**	.016	.257**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.112	.029	.003	.000		.496	.000	.000	.869	.008	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.6	Pearson Correlation	.158	.182	.027	.098	.067	1	.046	.221*	.511**	.155	.435**
	Sig. (2-tailed)	.105	.061	.786	.316	.496		.637	.022	.000	.110	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.7	Pearson Correlation	.243*	.016	.820**	.270**	.395**	.046	1	.027	-.037	.056	.597**
	Sig. (2-tailed)	.012	.870	.000	.005	.000	.637		.780	.704	.566	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.8	Pearson Correlation	.147	.214*	-.098	.366**	.340**	.221*	.027	1	.234*	.354**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.132	.027	.317	.000	.000	.022	.780		.015	.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.9	Pearson Correlation	.113	.336**	.031	.136	.016	.511**	-.037	.234*	1	.096	.420**
	Sig. (2-tailed)	.248	.000	.754	.163	.869	.000	.704	.015		.325	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.10	Pearson Correlation	.080	.049	.063	.230*	.257**	.155	.056	.354**	.096	1	.413**
	Sig. (2-tailed)	.411	.616	.521	.017	.008	.110	.566	.000	.325		.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.T	Pearson Correlation	.477**	.459**	.511**	.652**	.658**	.435**	.597**	.522**	.420**	.413**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

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

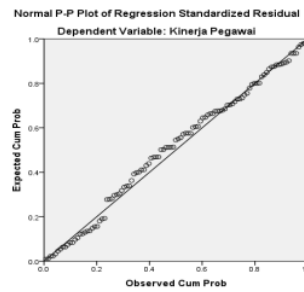
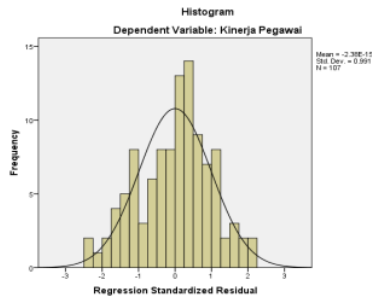
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

Lampiran 5. Hasil Analisis Penelitian

1. Hasil Uji Normalitas



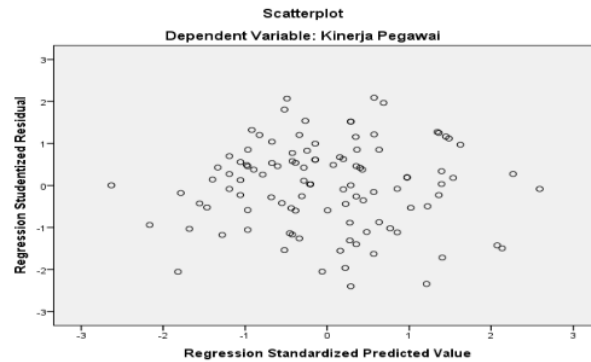
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67643397
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.052
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas



3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.618	.310		1.993	.049		
	Motivasi Kerja	.657	.070	.659	9.399	.000	.904	1.106
	Lingkungan Kerja Fisik	.176	.070	.176	2.516	.013	.904	1.106

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.538	.529	.682907	1.738

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

5. Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.402	2	28.201	60.470	.000 ^b
	Residual	48.502	104	.466		
	Total	104.904	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.618	.310		1.993	.049
	Motivasi Kerja	.657	.070	.659	9.399	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.176	.070	.176	2.516	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ESDM PROVINSI SUMATERA SELATAN

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unib.ac.id Internet Source	1%
2	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
3	eprints.umpo.ac.id Internet Source	1%
4	journal.feb.unipa.ac.id Internet Source	1%
5	repositori.unsil.ac.id Internet Source	1%
6	ejournal.unpatti.ac.id Internet Source	1%
7	lib.ui.ac.id Internet Source	1%
8	isa7695.wordpress.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On