



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN
JEMBER**

*(The Influence of the Work Environment, Work Motivation and Leadership on the
Performance of Employees of the Jember district Planning and Development
Agency)*

SKRIPSI

**Arif Saputra
NIM 180910201061**

**PROGRAM STUDI ILMU ASDMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2023



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN
JEMBER**

*(The Influence of the Work Environment, Work Motivation and Leadership on the
Performance of Employees of the Jember district Planning and Development
Agency)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Melengkapi Tugas Akhir Dan Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Negara (S1) Dan
Mencapai Gelar Sarjana Sosial

Oleh:

Arif Saputra

NIM 180910201061

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

2023

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Orang tua tercinta saya yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan dan semangat.
2. Keluarga besar, kakak, adik, dan saudara-saudara yang selalu mendoakan kelancaran dalam masa pendidikan saya.
3. Para guru dan pelatih yang dengan tulus mendidik penulis dari sekolah dasar (SD) hingga sarjana.
4. Keluarga besar Korps Relawan Kampus yang saya banggakan yang selalu menjadi tempat keluh kesah saya selama kuliah.
5. Teman-teman yang telah membantu dalam pengerjaan skripsi, wahyu nuril fahmi, Yosi Zaned Meda, Qolby Zalghoza, Angga Surya Dinata, Alfareza Firdaus, Riko Alex Setiawan, dan teman-teman Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember yang selalu memberikan saya semangat, selalu menemani, serta mendoakan yang terbaik.
6. Seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.
7. Almamater tercinta Universitas Jember.

MOTTO

“ Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya.”

(QS.Al-Baqarah:286)



PERNYATAAN

Nama : Arif Saputra
NIM : 180910201061
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program studi : Program studi Administrasi Negara
Judul : Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan
Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang telah saya buat adalah benar-benar hasil dari karya saya sendiri, bukan plagiasi hasil karya orang lain kecuali dalam pengajuan substansi yang telah disebutkan sumbernya, saya bertanggung jawab penuh atas kebenaran dan keabsahan isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus di junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun. Saya bersedia mendapat sanksi akademik apabila di kemudian hari pernyataan yang saya buat terbukti tidak benar.

Jember, 17 Januari 2023
Yang Menyatakan

Arif Saputra
NIM 190910201061

HALAMAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN JEMBER**

Oleh : Arif Saputra

180910201061

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Abul Haris Suryo Negoro, S.IP., M.Si.

198009172005012001

Dosen Pembimbing Anggota : Tree Setiawan Pamungkas, S.AP.,M.PA

199010032015041001

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember” telah disetujui pada:

Hari, tanggal : Kamis, 17 Januari 2023

Tempa : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember

Dosen Pembimbing Utama



Abul Haris Suryo Negoro, S.IP., M.Si.
NIP 198009172005012001

Dosen Pembimbing Anggota



Tree Setiawan Pamungkas, S.AP., M.PA.
NIP 199010032015041001

PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul “ Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah kabupaten Jember” telah di uji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, pada :

Hari/tanggal :

Jam :

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim penguji:

Ketua,

Anggota I

Dr. Anastasia Murdiyastuti, M.Si
NIP 195805101987022001

Drs. Boedjiono, M.Si
NIP 196103311989021001

Anggota II,

Anggota III,

Abul Haris Suryo Negoro, S.IP., M.Si.
NIP 198009172005012001

Tree Setiawan Pamungkas, S.AP.,M.PA
NIP 199010032015041001

Mengesahkan
Dekan,

Dr. Djoko Poernomo, M.Si
NIP 19600219187021001

RINGKASAN

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember; Arif Saputra, 180910201061; 80 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Mencapai tujuan dan fungsi yang telah ditetapkan merupakan tugas bagi suatu organisasi, khususnya organisasi pemerintah seperti BAPPEDA Kabupaten Jember. Mencapai suatu tujuan organisasi tidak lepas dengan kinerja pegawai. Pencapaian kinerja pegawai yang baik merupakan tugas pokok dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut para ahli kinerja dipengaruhi beberapa faktor, faktor tersebut yakni lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan. menurut bupati Jember dilansir dari jemberkab.go.id pada 14 april 2021, menurutnya semua kantor dinas yang berada di Kabupaten Jember mempunyai kondisi yang memperhatikan, maka dari itu pihak terkait akan berupaya merenovasi hal tersebut. Lingkungan kerja yang berada di BAPPEDA Kab. Jember dapat di katakan baik hal tersebut di buktikan dengan terdapatnya sekat pembatas, kamera CCTV untuk menjaga keamanan, AC menjaga suhu ruangan dan lain sebagainya. Sedangkan untuk motivasi kerja pegawai, fenomena yang ditemukan adalah terdapatnya promosi kenaikan jabatan bagi para pegawai, pelatihan dan pengembangan bagi semua pegawai dan tidak hanya itu pegawai tidak tatap pada tahun 2022 akan menerima tunjangan yang lebih besar dari sebelumnya. Sedangkan untuk kepemimpinan, Pimpinan kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember pada tahun 2021 merangkap juga menjadi sekertaris daerah Kabupaten Jember yang dilansir dari beritajatim.com 2021. Hal tersebut juga dapat berpengaruh bagi seorang pemimpin dalam mengatur suatu organisasi di karenakan terbagi menjadi dua. BAPPEDA Kab. Jember mempunyai keterbukan dalam komunikasi atasan dan bawahan hal tersebut dibuktikan adanya komunikasi secara media sosial seperti group WA (*WhatsApp*), selain itu setiap hari senin BAPPEDA juga melaksanakan rapat koordinasi dengan pimpinan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yakni seluruh pegawai yang bekerja di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabubapten Jember, yang berjumlah 55 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner untuk mengetahui pengaruh anatara variabel independen dengan variabel dependent. Data dari kuisioner tersebut akan diuji kevalidannya dengan uji Product Moment dan di uji reliabilitasnya menggunakan Cronbach Alpha. Kedua uji tersebut dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26. Uji asumsi klasik penelitian ini menggunakan uji normalitas, multikolinearita dan heterokedastisitas. Kedua uji tersebut dilakukan untuk menguji asumsi yang ada di dalam permodelan regresi linier berganda, sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan bias. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan melihat uji parsial t dan uji simultan f, dan menggunakan koefisien determinasi untuk mengetahui besar pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan sebelas indikator penerangan/cahaya, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanisme, aroma, tatawarna, dekorasi, musik/audio dan keamanan. Motivasi kerja menggunakan lima indikator yakni kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan/penghormatan. Kepemimpin menggunakan tiga indikator yakni hubungan pemimpin dengan bawahan, struktur tugas dan kekuasaan. Kinerja pegawai menggunakan enam indikator yakni kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar pegawai. Setiap indikator tersebut nantinya akan di berikan skor, guna mencari dan mengetahui variabel yang mempunyai nilai tertinggi dan nilai terendah

Melalui analisis data, didapatkan persamaan regresi $Y = 3,362 + 0,274X_1 + 0,273X_2 + 0,246X_3 + e$. Dari uji t, dihasilkan bahwa adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan sig. 0,017, motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sig. 0,012 dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sig. 0,016. Berdasarkan uji F, diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember dengan sig. 0,000. Besar pengaruh keduanya diketahui dari hasil uji koefisiensi determinasi dan didapati sebesar 79,3% dan 20,7% sisannya adalah pengaruh faktor-faktor lain di luar penelitian ini terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena dengan segala rahmat dan karunian-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember”. Skripsi ini disusun untuk memnuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak berikut.

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Ali Amin dan Ibu Murtifah yang telah memberikan doa, kasih sayang, dan dukungan berupa materiil dan non materiil.
2. Dr.Djoko Poernomo, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Dr. Selfi Budi Helpiastuti , S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Dr. Dina Suryawati, S.Sos, M.AP selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, dan sekaligus selaku Dosen Pembimbing Akademik yang sangat responsif.
5. Abul Haris Suryo Negoro, S.IP., M.Si. selaku Dosen Pembimbing utama dan Tree Setiawan Pamungkas, S.AP.,M.PA. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah membimbing, memberikan motivasi, dan waktu luangnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.
6. Dosen penguji yang bersedia mengkritik dan memberikan saran untuk penyempurnaan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Ilmu Admnistrasi Negara yang telah memberikan banyak ilmu dan pelajaran selama masa perkuliahan.

8. Seluruh pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember yang telah menerima hangat kehadiran penulis.
9. Keluarga besar korps relawan kampus yang telah menjadi sekolah kedua untuk penulis belajar.
10. Sahabat perjuangan Dolan Semester, Reza, Qolby, Wahyu, Angga, Yosi, Charis, Riko, Annisa, Feby, Aisyah. Yang selalu memberikan motivasi penulis.
11. Teman-teman Ilmu Administrasi Negara angkatan 2018 yang selalu memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Sehingga kritikan dan saran, masukan yang membangun dengan senang hati diterima untuk upaya perbaikan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua.

Jember, 17 Januari 2023
Penulis,

Arif Saputra

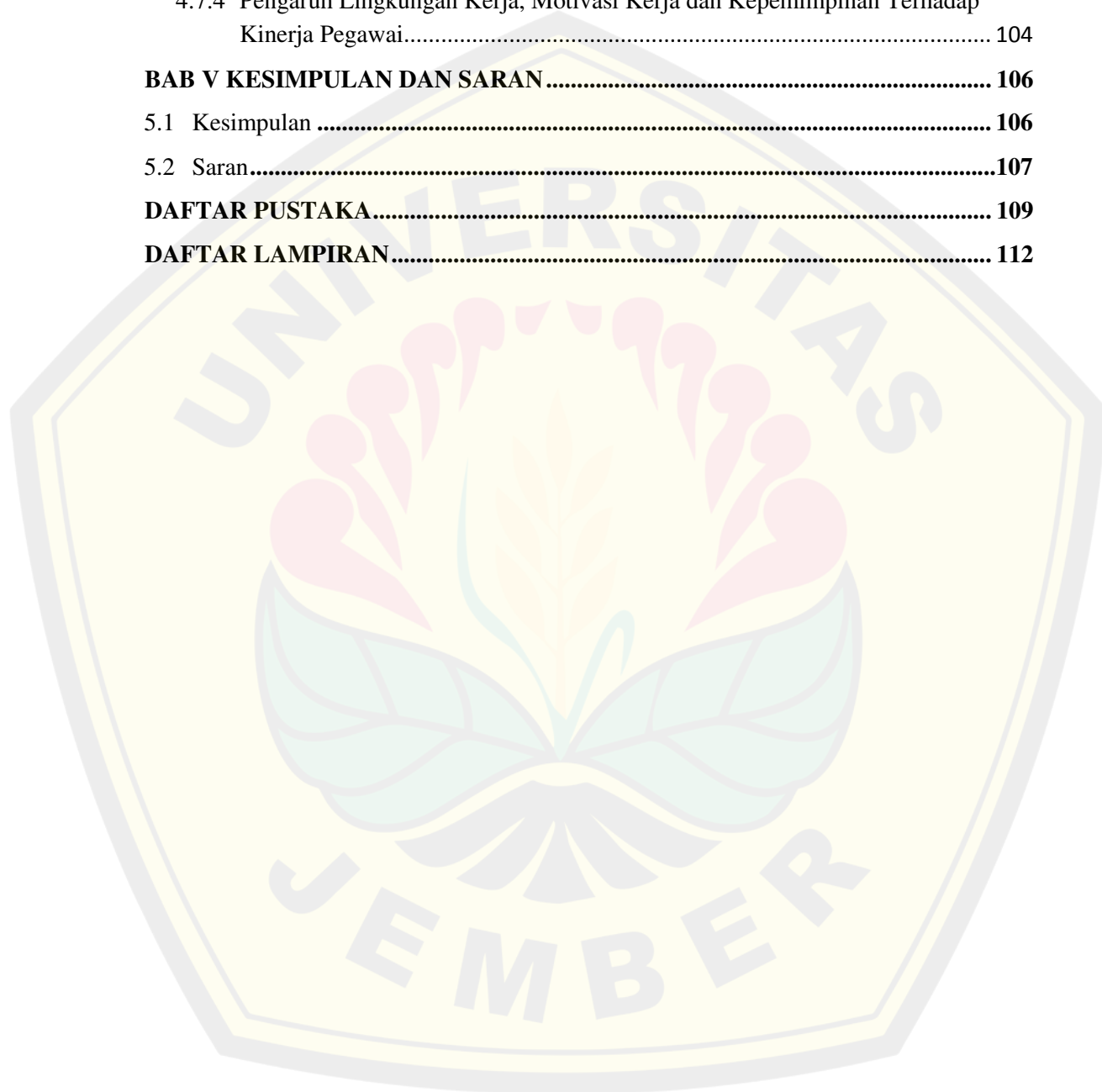
DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PERSETUJUAN.....	vii
PENGESAHAN.....	viii
RINGKASAN	ix
PRAKATA.....	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
BAB 1 PEMDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB 2 TINJUAN PUSTAKA	16
2.1 Ilmu Administrasi Negara.....	16
2.2 Manajemen Publik	18
2.3 Kinerja Pegawai	21
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	21
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	22
2.3.3 Penilaian Kinerja	25
2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai	26
2.4 Lingkungan Kerja.....	27
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	27
2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	27
2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	29

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	30
2.5 Motivasi Kerja.....	31
2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	31
2.5.2 Prinsip Motivasi Kerja.....	32
2.5.3 Teori-teori motivasi kerja.....	32
2.5.4 Indikator motivasi kerja.....	36
2.6 Kepemimpinan	37
2.6.1 Pengertian Kepemimpinan	37
2.6.2 Prinsip-prinsip Kepemimpinan.....	38
2.6.3 Teori-Teori Kepemimpinan.....	38
2.6.4 Indikator Kepemimpinan.....	40
2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	41
2.8 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.9 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	42
2.10 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	43
2.11 Penelitian Terdahulu	45
2.12 Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Pendekatan Penelitian	52
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	53
3.2.1 Lokasi Penelitian	53
3.2.2 Waktu Penelitian	53
3.3 Penetapan Populasi dan Sampel.....	53
3.3.1 Populasi	53
3.3.2 Sampel.....	53
3.4 Definisi Oprasional Variabel.....	55
3.4.1 Variabel Independen.....	54
3.4.2 Variabel Dependen	60
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	61
3.5.1 Data Primer.....	62
3.5.2 Data Sekunder	64
3.6 Teknik Analisis Data.....	64

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	66
3.6.3 Uji Hipotesis.....	67
3.7 Kerangka Pemecahan Masalah.....	71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	72
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	72
4.1.1 Gambaran Umum	72
4.1.2 Tujuan dan Sasaran.....	73
4.1.3 Struktur Organisasi BAPPEDA Kabupaten Jember	74
4.1.4 Tugas Pegawai BAPPEDA Kabupaten Jember.....	74
4.1.5 Jumlah Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember	79
4.2 Deskripsi Responden.....	79
4.2.1 Responden Berdasarkan Usia	80
4.2.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	81
4.2.3 Jenis Kelamin Responden.....	83
4.2.4 Golongan Responden.....	83
4.3 Deskripsi Hasil Pengukuran Variabel	84
4.3.1 Hasil Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja.....	84
4.3.2 Hasil Pengukuran Variabel Motivasi Kerja.....	85
4.3.3 Hasil Pengukuran Variabel Kepemimpinan	87
4.3.4 Hasil Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai	88
4.4 Uji Pengumpulan data	89
4.4.1 Uji validitas	89
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	91
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	92
4.5.1 Uji Normalitas	93
4.5.2 Uji Multikolinieritas	94
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	94
4.6 Uji Hipotesis.....	96
4.6.1 Regresi Linier Berganda.....	96
4.6.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	98
4.6.3 Uji Simultan (F).....	99

4.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	100
4.7 Analisis Hasil Penelitian	100
4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	100
4.7.2 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai	101
4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	103
4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	106
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....	109
DAFTAR LAMPIRAN.....	112



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Presentase Capaian Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.....	4
Tabel 1. 2 Laporan Kinerja Tahun 2021 Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Jember	5
Tabel 1. 3 Laporan Kinerja Tahunan 2021 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember	6
Tabel 1. 4 Laporan Kinerja Tahunan 2021 Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.....	6
Tabel 1. 5 Laporan Kinerja Tahunan 2021 Administrasi Umum perangkat Daerah Badan Perencanaan dan Pembangunan Kabupaten Jember	7
Tabel 1. 6 Laporan Kinerja pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember	7
Tabel 1. 7 Laporan Kinerja Tahun 2021 penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah Badan Perencanaan dan Pembangunan Kabupaten Jember.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3. 1 Definisi Oprasional Variabel Lingkungan Kerja	56
Tabel 3. 2 Definisi Oprasional Variabel Motivasi Kerja.....	58
Tabel 3. 3 Definisi Oprasional Variabel Kepemimpinan.....	59
Tabel 3. 4 Definisi Oprasional Kinerja Pegawai.....	60
Tabel 4. 1 Jumlah Pegawai Bappeda Kabupaten Jember.....	79
Tabel 4. 2 Usia Pegawai Bappeda Kabupaten Jember.....	80
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Umur Bappeda Kabupaten Jember.....	81

Tabel 4. 4 Lama Bekerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jember.....	81
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Pegawai.....	82
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi jenis kelamin pegawai	83
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Status Golongan Pegawai Beppada.....	83
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Indikator lingkungan kerja	84
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Indikator Motivasi Kerja.....	85
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Indikator Kepemimpinan Kerja.....	87
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja Pegawai.....	88
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas.....	89
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	92
Tabel 4. 14 Uji Multikolinieritas.....	94
Tabel 4. 15 Uji Glejser Hiteroskedastisitas.....	95
Tabel 4. 16 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	96
Tabel 4. 17 Uji Signifikasi Parsial.....	98
Tabel 4. 18 Uji Signifikasi Simultan.....	99
Tabel 4. 19 Uji Koefisien Determinasi.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Depan Kantor Bappeda Kab. Jember.....	9
Gambar 1.2 Sekat Ruang Kerja.....	10
Gambar 1.3 Kamera Pengawas Keamanan.....	10
Gambar 2.1 Simon Gibson (1997).....	23
Gambar 2.2 Veithzal, Ahmad Fauzi, Mohd Basry, Performance Appraisal.....	24
Gambar 2.3 Sumberdaya Manajemen Manusia (Busro,2018).....	25
Gambar 2.4 Kerangka Konsep.....	44
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan masalah.....	74
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bappeda.....	93
Gambar 4.2 Probability Plot dan Kolmogrov-Smirnov.....	95
Gambar 4.3 Scatterplot.....	95

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur pada suatu organisasi yang memiliki peranan sangat penting dalam kegiatan organisasi di dalamnya. Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif di era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu organisasi mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam organisasi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 ayat 3 yang mengatakan “*Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme*”. Menurut Kasmir (2017) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan organisasi sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan peningkatan, kesejahteraan *stakeholder*. Menurut Sinambela (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun oprasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin sehingga berdaya guna dan mencapai keberhasilan dari tujuan organisasi.

Kinerja pegawai di sebuah organisasi dapat mempengaruhi misi dan tujuan dalam organisasi. Menurut Sinambela (2016) kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi. Menurut Afandi (2021) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Menurut Kamaroellah (2014) kinerja pegawai adalah hasil (*prestasi*) kerja (*outcome*) yang telah dilaksanakan di dalam organisasi (*proses*) dan dapat

dibuktikan serta dapat diukur dengan membandingkan standar yang telah ditentukan dengan hasil yang telah dicapai. Beragam definisi yang diberikan para ahli mengenai kinerja pegawai di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor terpenting dalam peningkatan tujuan suatu organisasi. Mencapai kinerja pegawai yang baik, juga harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja (Kasmir, 2017). Menurut Kamaroellah (2014) lingkungan kerja dari suatu organisasi akan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dari tempat bekerja para pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan atau pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut (Afandi, 2021). Menurut Sedarmayanti (2011) keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Kasmir (2017) suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Oleh Karena itu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Kasmir (2017) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, Jika karyawan mempunyai dorongan yang kuat dalam

dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2019) motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Menurut Busro (2018) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Definisi motivasi kerja menurut beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja merupakan penggerak atau dorongan pada diri seorang pegawai guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Teori yang dikemukakan Herzberg (2006) dalam Busro (2018), yang membagi pendorong motivasi menjadi dua atau teori ini lebih dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Faktor tersebut yakni *motivator factor* dan *hygiene factor*. *motivator factor/intrinsik* yakni prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri. Sedangkan untuk *hygiene factor/eksternal* yakni gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis dan kualitas interpersonal. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara kinerja pagawainnya, antara lain memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Menurut Syafarudin (2019) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memperoleh tindakan melalui orang lain dengan kepercayaan dan kerjasama. Menurut Afandi (2021) kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Badu dan Djafri (2017) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu. Dari beberapa definisi di atas mengenai kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan adalah upaya dalam mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.

Objek penelitian ini adalah Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember merupakan salah satu OPD (Organisasi Pemerintah Daerah) di lingkungan pemerintah Kabupaten Jember. Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember mempunyai lima fungsi menurut Peraturan Bupati Jember Nomor 26 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Fungsi tersebut yakni sebagai berikut; Pertama, Penyusunan kebijakan daerah di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan. Kedua, pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan. Ketiga pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan. Ke empat, pelaksanaan administrasi badan dibidang perencanaan, penelitian dan pengembangan. Ke lima, pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsi serta tugas pembantuan.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang dilansir di dalam situsnya pada tahun 2020 mengatakan, baru 35% Instansi Pemerintah Berkategori Baik dalam Penerapan Manajemen Kinerja PNS. BKN melalui Direktorat Kinerja ASN melakukan evaluasi dalam kurun dua tahun (2018-2019). Evaluasi yang dilakukan diperoleh data yakni sebagai berikut: 3,3% instansi sudah sangat baik, 35% instansi sudah baik, 50% cukup dan 11,7% buruk dalam penerapan manajemen kinerja PNS.

Berikut adalah laporan kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember Tahun 2020-2021.

Tabel 1. 1 Persentase capaian kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Jember periode 2020-2021

NO	Identitas Pegawai	Nilai Kinerja Pegawai			
		2020	2021	Rata-Rata	Peningkatan (%)
1	001	85,30	92,97	75	9%
2	002	81,00	91,83	75	13%
3	003	80,58	92,97	75	15%

4	004	82,70	92,70	75	12%
5	005	82,30	93,97	75	14%
6	006	80,62	90,5	75	12%
7	007	80,60	93,30	75	16%
8	008	79,88	88,19	75	10%
9	009	84,10	97,00	75	15%
10	010	76,34	85,86	75	12%
11	011	78,14	84,90	75	9%
12	012	85,5	95,94	75	12%
13	013	79,62	86,78	75	9%
14	014	79,74	82,54	75	4%
15	015	78,90	81,94	75	4%
16	016	83,30	90,56	75	9%
17	017	83,50	90,63	75	9%
18	018	80,98	93,63	75	16%
19	019	83,98	85,03	75	1%
20	020	82,50	92,30	75	12%
Rata-Rata		81,48	90,18	75,00	11%

Sumber: BAPPEDA Kabupaten Jember 2022

Hasil dari beberapa kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember menunjukkan bahwasanya kinerja pegawai dari tahun 2020 samapai 2021 cenderung meningkat. Peningkatan tersebut terlihat pada nilai rata-rata yakni 11% dari keseluruhan.

Berikut adalah beberapa hasil nilai laporan kinerja Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember tahun 2021

Tabel 1. 2 Laporan Kinerja Tahun 2021 Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Jember

No	Program/kegiatan	Indikator	Target	Realisasi
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota		100%	88%
2.	Perencanaan anggaran , dan evaluasi kinerja		100%	80%

perangkat daerah				
3.	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah dokumen Perencanaan Bappeda yang telah di susun	2 dokumen	2 dokumen
4.	Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen perencanaan Bappeda yang telah disusun	2 dokumen	2 dokumen

Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember 2021

Tabel 1. 3 Laporan Kinerja Tahunan 2021 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember

No	Sasaran	Indikator	target	realisasi
1.	Admisnistrasi Keuangan Perangkat Daerah		100%	100%
2.	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Tersedianya gaji dan tunjangan PNS	14	14
3.	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan tugas ASN	Jumlah laporan capain kinerja yang disusun tepat waktu dan sesuai pedoman	17	17

Sumber: Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember 2021

Tabel 1.4 Laporan Kinerja Tahunan 2021 Admisnistrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		100%	100%

2.	Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	Presentase tingkat pemenuhan ketersediaan pakaian pakaian seragam olah raga dan pakaian seragam korpri	100	100
	Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi		5	2

Sumber: Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember 2021

Tabel 1.5 Laporan Kinerja Tahunan 2021 Administrasi Umum perangkat Daerah Badan Perencanaan dan Pembangunan Kabupaten Jember

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1.	Administrasi umum perangkat daerah		100%	100%
2.	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan Bangunan kantor	Jumlah paket penyediaan komponen instalasi listrik dan penerangan bangunan kantor	1	1
3.	Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah paket penyediaan alat tulis kantor	1	1

Sumber: Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember

Tabel 1.6 Laporan Kinerja pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember 2021

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1.	Pengadaan barang milik daerah penunjang		100%	100%

	urusan pemerintah daerah			
2.	Pengadaan mebel	Jumlah paket penyediaan mebeluer	1	1
3.	Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah paket tersediaanya peralatan alat kantor, alat rumah tangga, komputer dan lainnya.	100	100

Sumber: Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember 2021

Tabel 1.7 Laporan Kinerja Tahun 2021 penyediaan jasa penunjang urusan pemerinatahan daerah Badan Perencanaan dan Pembangunan Kabupten Jember

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1.	Penyediaan jasa penunjang urusan perangkat daerah		100%	100%
	Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	Jumlah pembayaran untuk kebutuhan listrik, air, internet dan telekomunikasi	12	12

Sumber: Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember 2021

Data laporan kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember diatas telah memperlihatkan hasil baik, terdapat beberapa priogram yang telah mencapai target yang telah ditentukan. namun terdapat juga beberapa progam yang belum mencapai target kinerja yang telah di tentukan.

Mengenai lingkungan kerja, menurut bupati Jember dilansir dari jemberkab.go.id pada 14 April 2021, menurutnya semua kantor dinas yang berada di Kabupaten Jember mempunyai kondisi yang memperhatikan, maka dari itu pihak terkait akan berupaya merenovasi hal tersebut. Pengalaman peneliti dalam kerja magang di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten

Jember, peneliti menemukan beberapa temuan yakni sebagai berikut, pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember mempunyai sekat antar Bidang, hal tersebut bertujuan agar memudahkan koordinasi perbidang namun sisi. peneliti juga menemukan kawasan pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember yang dilengkapi CCTV (*Closed Circuit Television*), yakni kamera pengawas yang di pasang di beberapa sudut tempat Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupataen Jember. Hal tersebut bertujuan agar memunculkan rasa aman pada seluruh pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Kemudian dokumentasi terkait kondisi lingkungan kerja selanjunya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1.1 Depan Kantor Bappeda Kab. Jember 2022
Sumber: data Primer diolah

Gambar diatas menunjukkan kondisi depan kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Menunjukkan kondisi yang kondusif dan lingkungan yang terjaga dengan baik.



Gambar 1.2 Sekat ruang kerja BAPPEDA Jember 2022
Sumber: data primer diolah

Gambar diatas menunjukkan terdapatnya sekat di dalam kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Sekat tersebut berfungsi dalam mempermudah koordinasi diantara bidang dan sub bidang.



Gambar 1.3 kamera Pengawas keamanan BAPPEDA Jember 2022
Sumber: data primer diolah

Gambar diatas menunjukkan salah satu dari beberapa kamera pengawas yang berada di dalam pintu masuk kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Kamera pengawas tersebut digunakan untuk memberikan kenyamanan dan keamanan kepada pegawai saat bekerja.

Motivasi pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember, sesuai dengan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (2006) dalam Busro (2018). Faktor tersebut yakni *motivator factor* dan *hygiene factor*. *motivator factor/intrinsik* yakni prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri. Sedangkan untuk *hygiene factor/eksternal* yakni gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur, kualitas pengawasan teknis dan kualitas interpersonal. Pertama: upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai, Pemerintah Kabupaten Jember memberikan tunjangan hari raya tahun 2022 untuk semua pegawai tak terkecuali pegawai tidak tetap (PTT), Bupati Jember dalam jemberkab.go.id menyampaikan bahwa mereka (PTT) akan menerima honor yang lebih tinggi. Kedua: peneliti melaksanakan wawancara kepada sekretaris badan pada 7 juni 2022, tentang motivasi kerja pegawai. Sekretaris badan BAPPEDA Kabupaten Jember menjelaskan bahwa :

“Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember memfasilitasi seluruh jajaran pegawai/staf-staf. Memfasilitasi dalam maksud memberikan jenjang karir atau promosi bagi para pegawai/staf-staf ataupun level yang paling bawah bisa berkarir atau menjabat dari staf ke eselon empat atau dari eselon empat ini kita promosikan ke eselon tiga. Namun kami juga memperhatikan dari jenjang pendidikan dari pegawai tersebut. Selain itu dalam memberikan motivasi kepada pegawai, kami juga memberikan pelatihan-pelatihan dan Bimtek seperti FGD (*Forum Group Discussion*), yang membahas seperti kepariwisataan, pengembangan ekonomi, UMKM, kebudayaan dan lain sebagainya. Dalam artian pelatihan-pelatihan seperti Bimtek semacam FGD itu diharapkan juga dapat membantu para pegawai atau aparat dalam mengembangkan pengetahuan dan skill dalam bidangnya”

BAPPEDA Kabupaten Jember dengan adanya dua fenomena motivasi kerja seperti terdapatnya peningkatan honor bagi pegawai tidak tetap, dan juga beberapa fenomena motivasi kinerja seperti terdapatnya promosi jabatan dan pelatihan bagi para pegawai, yang menjadikan menarik untuk diteliti.

Jalannya Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember juga di pengaruhi oleh kepemimpinan secara mikro, atau lingkup dari instansi tersebut fenomena yang terjadi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember adalah pernah terdapat rangkap jabatan pimpinan

badan pada tahun 2021 yang dilansir dari beritajatim.com tahun 2021. Pimpinan kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember merangkap juga menjadi sekretaris daerah Kabupaten Jember. Hal tersebut juga dapat berpengaruh bagi seorang pemimpin dalam mengatur suatu organisasi di karenakan terbagi menjadi dua. Selain itu peneliti juga melaksanakan wawancara kepada sekretaris badan BAPPEDA Kabupaten Jember yang dilaksanakan pada 7 Juni 2022 mengenai hubungan pimpinan dengan pegawai.

“pola-pola mengenai hubungan atasan dengan pemimpin itu kan berjenjang sama aja yaa. Tapi kalo disini ya (BAPPEDDA) itu memang memberikan keterbukaan, kami juga membentuk komunikasi di medsos yaa misalnya group WA itu tidak ada batasan, grup WA itu ada struktural, pejabat sampai non ASN dalam satu group, nah disitu tidak sekedar bermedsos tapi juga interaksi antara atasan dan bawahan, tapi juga ada yang khusus tapi kira-kira komunikasinya tidak perlu disampaikan ke staff kita juga ada group yang namanya struktural di dalamnya kita bahas, itu secara medsos berkomunikasi. Diluar itu rapat yang rutin juga kita lakukan setiap senin bahkan bisa jadi internal itu mengetahui sejauh mana progresnya masing-masing bidang. Jadi pola-pola komunikasi itu ya kita bangun”.

Wawancara tersebut menunjukkan bahwa Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember, berusaha dalam meningkatkan hubungan komunikasi kepada bawahannya. Hal tersebut dibuktikan dengan terdapatnya group medsos WA (*WhatsApp*). Selain itu pihak instansi juga berupaya melaksanakan rapat setiap satu minggu sekali. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui progres di setiap bidang.

Melalui telaah dokumen kinerja pegawai yang berada diatas. Terdapat rata-rata peningkatan laporan kinerja pegawai dari tahun 2020 – 2021 sebesar 11% dari laporan pegawai yang telah didapatkan. Kinerja dari seorang pegawai juga di pengaruhi berbagai faktor. Faktor – faktor tersebut mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Temuan faktor – faktor pendukung jalanya kinerja pegawai yang berada di Badan Perencanaan dan Pembangunan Kabupaten Jember yakni adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan. Terdapatnya peningkatan kinerja pegawai sebesar 11 % menjadi hal yang menarik untuk di teliti, yakni membuktikan berpengaruh atau tidaknya faktor-faktor pendukung kinerja yang telah di sebutkan oleh para ahli diatas.

Munculnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti halnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan dalam Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember, sesuai fenomena diatas dan berdasarkan analisis awal, peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah Menurut buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember (2021) merupakan kristalisasi dan informasi gap (kesenjangan) antara *das sein* (apa yang terjadi) dan *das sollen* (apa yang seharusnya) yang terdapat di latar belakang. Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti bahas diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember?
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember?
- d. Apakah terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) Tujuan Penelitian adalah menjawab masalah atau pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan melalui analisis data. Sedangkan menurut buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Ilmu

Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember (2021) mengatakan tujuan penelitian menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam kalimat pernyataan bukan kalimat tanya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.

- a. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.
- b. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.
- c. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.
- d. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember (2021) manfaat penelitian memaparkan kegunaan hasil penelitian yang meliputi manfaat teoritis (berupa pengembangan ilmu pengetahuan) dan manfaat praktis (bisa berupa manfaat bagi pemerintah, organisasi dan masyarakat). Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a) Bagi peneliti
Peneliti memperoleh pengalaman yang bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.

b) Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan administrasi mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan bagi kinerja pegawai bagi instansi terkait.

c) Bagi masyarakat

Menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman pembaca atau masyarakat luas tentang pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.

d) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau sumbangan pemikiran bagi instansi untuk mengambil keputusan atau kebijakan tentang lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan kepemimpinan.

BAB 2

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Ilmu Administrasi Negara

Ilmu administrasi negara merupakan ilmu pengetahuan (cabang ilmu administrasi) yang secara khas melakukan studi (kajian) terhadap fungsi intern dan ekstren struktur-struktur dan proses-proses yang terdapat di bagian yang sangat penting dari sistem dalam aparatur pemerintah (Muhammad, 2019). Menurut Anggara (2016) administrasi negara adalah kombinasi beragam yang tidak memiliki pola antara teori dengan pelaksanaan. Administrasi negara digunakan untuk lebih memahami hubungan pemerintah dengan masyarakat serta meningkatkan tanggung jawab kebijakan negara terhadap berbagai kebutuhan sosial dan melaksanakan praktik-praktik manajerial supaya lebih efektif dan efisien. Pernyataan dua ahli diatas menunjukkan bahwa administrasi negara hadir sebagai studi yang diperlukan untuk mengetahui usaha pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan benar. Selain itu juga mengetahui seberapa efisien penggunaan sumberdaya yang di gunakan.

Administrasi negara sebagai bidang studi telah mengalami perkembangan melalui lima paradigma yang tumpang tindih. Perkembangan administrasi negara menurut Nicholas Henry (1989, sebagai mana dikutip dalam Anggara, 2016) yakni adalah,

1. Dikotomi politik/administrasi (1900-1926)
Periode ini ditandai dengan munculnya buku Frank J. Goodnow (1900) dan Leonard D. White (1926). Goodnow dalam bukunya *Politics and Administration* menegaskan terdapat dua fungsi negara yakni politik dan administrasi. Politik akan berhubungan dengan kebijakan-kebijakan negara, sedangkan administrasi akan berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut.
2. Prinsip-prinsip Administrasi Negara (1927-1937)

Paradigma ke-dua ditandai dengan terbitnya buku dari Willoughby yang berjudul *Principles of Public Administration*. Buku tersebut menjelaskan bahwa terdapat prinsip-prinsip ilmiah mengenai administrasi. Prinsip-prinsip tersebut dapat ditemukan, dan para administrator dapat menjadi ahli dalam pekerjaannya jika mempelajari bagaimana menerapkan prinsip tersebut.

3. Administrasi negara sebagai ilmu politik (1950-1970)

Paradigma ke-tiga administrasi publik sebagai ilmu politik, paradigma ketiga muncul kritikan-kritikan dari paradigma ke-dua, yakni dari dari Dwight Waldo dengan bukunya yang berjudul *The Administrative State: A Study Of Political Theory of American Public Administration*. Administrasi negara kembali pada disiplin induknya yakni ilmu politik. Paradigma ke-ketiga dianggap sebagai upaya untuk meninjau segala hubungan konseptual antara administrasi negara dan politik.

4. Administrasi Negara Sebagai Ilmu Administrasi (1956-1970)

Paradigma ke-empat yakni administrasi negara sebagai ilmu administrasi. Paradigma ke-empat ini hadir hampir bersamaan dengan berlakunya paradigma ke-tiga. Administrasi negara dipandang sebagai warga kelas dua dalam ilmu politik, maka tokoh administrasi negara mencari alternatif lain untuk administrasi negara sebagai ilmu. Opsi manajemen menjadi pilihan yang dimana ilmu administrasi atau manajemen umum adalah alternatif yang sehat bagi sarjana administrasi negara.

5. Administrasi Negara sebagai Ilmu Administrasi Negara (1970-sekarang)

Paradigma ke-lima administrasi negara sebagai administrasi negara. praktisi administrasi negara maupun komunitas administrasi negara berupaya meningkatkan kepercayaan diri pada administrasi negara di penghujung tahun 1960. Tahun 1970, terdapat pemisahan administrasi negara dengan manajemen dan ilmu politik. Luther Gulick sebagai salah satu tokoh pada paradigma ke-lima menerbitkan artikel yang berjudul: *Public Administration as Neither Management Nor Political Science*.

Sedangkan pada tahun 1970 dibentuk The National Association of Schools of Public Affairs and Administration (NASPAA).

Administrasi negara yang terus berkembang dengan paradigma diatas, berdampak pada administrasi negara yang semakin terlihat bukan hanya diakui pada kalangan universitas sebagai bidang keilmuan, namun bidang administrasi negara merupakan langkah awal menuju perubahan sosial.

2.2 Manajemen Publik

Pada tahun 1980-an muncul berbagai pemikiran dalam memperbarui birokrasi dan menyesuaikan berbagai perkembangan teknologi informasi, konsep baru tersebut adalah New Public Management (Ferlie, 1996 sebagaimana dikutip dalam Thoha, 2014). New public management merupakan konsep yang pada dasarnya memberikan kebebasan pada manajer publik dari berbagai aturan birokratik beserta kontrol administrasi, sehingga dapat menjalankan tugas secara leluasa. Ferlie (1996, sebagaimana dikutip dalam Thoha, 2014) Konsep New Public Management merupakan upaya memperkenalkan konsep dasar sektor bisnis dan kemudian dimasukkan ke sektor publik. Osborn dan Gaebler (1993, sebagaimana dikutip dalam Thoha, 2014) menekankan harus ada upaya dalam mentransformasikan entrepreneurial spirit, hal tersebut dilakukan karena semakin langkanya sumberdaya, sehingga pemerintah harus berubah dari bureaucratic model ke entrepreneurial model. Oleh karena itu pemerintah yang menerapkan konsep New Public Management berorientasi pada jiwa kewirausahaan dan manajemen publik baru di tubuh pemerintah dapat disebut sebagai manajemen kewirausahaan.

Menurut Ibrahim dan Supriatna (2020) manajemen publik baru berorientasi pada manajemen strategis, manajemen yang dalam pelayanan publik dengan pendekatan manajemen secara sistematis. Pendekatan manajemen secara sistematis atas dasar fundamental pada pengembangan strategi manajemen publik. Perkembangan pada tataran dunia akademik-ilmiah (teoritik) dan faktual (aplikatif) dalam penyelenggaraan akademik sebagai unsur administrasi publik,

ditinjau dari pendekatan administrasi publik, terdapat pergeseran pendekatan paradigma dari administrasi publik lama “*Old Public Administration*” mengarah ke administrasi publik baru atau “*new public administration*” (1970-1980) menuju manajemen publik baru “*New Public Management*” (1990-2000), berorientasi pada “*New Public Service*”.

Paradigma pada manajemen publik baru dijelaskan oleh David Osborne dan Ted Gaebler (1996) yang berjudul *Mewirauahakan Birokrasi (Reinventing Government)*. Menurut David Osborn dan Ted Gaebler mengenai (*Revinting Government*) yang diterjemahkan oleh Sukidjo (2000), terdapat sepuluh prinsip dalam mewirauahakan birokrasi menurut David Osborn dan Ted Gaebler (1996), sepuluh prinsip tersebut yakni sebagai berikut:

1. Pemerintahan yang katalis: mengarahkan ketimbang mengayuh
Langkah pertama untuk mewirauahakan birokrasi adalah pemerintah lebih mengutamakan kegiatan yang bersifat mengarahkan dari pada kegiatan yang sifatnya mengatur.
2. Pemerintah milik masyarakat: memberi wewenang ketimbang melayani
Langkah kedua dilakukan dengan cara menempatkan pemerintah sebagai milik masyarakat, dengan mengutamakan memberikan wewenang ketimbang melayani. Memberikan kewenangan kepada masyarakat diharapkan akan dapat membangkitkan kepercayaan serta mampu memberikan solusi yang lebih baik, mengingat masyarakat memiliki komitmen yang lebih tinggi serta memahami masalahnya. Dan dapat menegakkan standar perilaku yang lebih efektif.
3. Pemerintahan yang kompetitif: menyuntikkan persaingan ke dalam pemberian pelayanan
Perlunya pemerintahan yang kompetitif yakni perlunya persaingan dalam memberikan pelayanan. Kompetisi yang sehat akan memberikan keuntungan antara lain terjadinya efisiensi yang lebih besar. Meningkatkan respon terhadap kebutuhan pelanggan, mendorong inovasi, dan membangkitkan rasa harga diri maupun semangat juang.

4. Pemerintahan yang digerakkan oleh misi: mengubah organisasi yang digerakkan oleh peraturan

Perlu adanya perubahan dalam tata kerja pemerintahan, yakni mengubah dari sistem pemerintahan yang digerakkan oleh peraturan menuju pemerintahan yang digerakkan oleh misi. Misi yang akan dicapai hendaknya dipandang sebagai arah kebijakan pemerintah. Organisasi yang digerakkan misi mempunyai keuntungan, yakni akan lebih efisien dan efektif, inovatif, fleksibel, serta memiliki semangat kerja lebih tinggi sehubungan dengan itu.

5. Pemerintahan yang berorientasi hasil: Membiayai hasil, bukan masukan
Menciptakan pemerintah yang berorientasi pada hasil. Untuk menilai suatu hasil. Untuk menilai sesuatu hasil dilakukan dengan kriteria kepuasan pelayanan, tingkat partisipasi masyarakat, serta kualitas lingkungan. Untuk mendukung hal tersebut, pemerintah sebaiknya mengembangkan sistem insentif sebagai bentuk penghargaan terhadap hasil yang berprestasi.

6. Pemerintahan berorientasi pelanggan: memenuhi kebutuhan pelanggan, bukan birokrasi

Pemerintahan yang berorientasi pada pelanggan yakni berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan (masyarakat) dan bukan untuk memenuhi kebutuhan birokrasi. Jika orientasi pemerintahan kepada birokrasi dikawatirkan akan dapat menimbulkan arogansi birokrasi dan atau lebih mengutamakan untuk memenuhi kebutuhan kelompok kepentingan. Masyarakat merupakan pelanggan pelayanan pemerintahan, sehingga pelayanan kepada rakyat akan semakin baik. Pemerintah sebaiknya lebih mendekatkan diri kepada kebutuhan rakyat.

7. Pemerintah wirausaha: menghasilkan ketimbang membelanjakan

Pemerintahan wirausaha merupakan pemerintahan yang berorientasi untuk menghasilkan dari pada hanya sekedar membelanjakan. Jika orientasi pemerintahan hanya pada pengeluaran maka akan terjadi pemborosan. Untuk itu perlu ada perubahan orientasi yang mendorong kekuatan dan

motif bahwa setiap pengeluaran hendaknya dapat menghasilkan target tertentu.

8. Pemerintahan antisipatif: Mencegah daripada mengobati

Prinsip yang kedelapan adalah pemerintahan yang antisipatif sehingga perlu bertindak cepat dan mempersiapkan diri terhadap keadaan yang akan terjadi berdasarkan data dan trend yang ada pada saat ini. Oleh sebab itu, perlu menerapkan prinsip mencegah lebih baik dari pada mengobati. Sehubungan dengan itu pemerintahan hendaknya memiliki pandangan ke depan dan dapat mengantisipasi akan yang terjadi pada masa depan.

9. Pemerintahan desentralisasi

Munculnya kemajuan informasi dan teknologi maka pemerintahan yang berjiwa wirausaha menghendaki terjadinya desentralisasi dalam pengambilan keputusan. pemerintahan atau lembaga yang terdesentralisasi memiliki keunggulan.

- a. Fleksibel
- b. Efektif
- c. Inovatif
- d. Memberikan semangat kerja lebih tinggi

10. Pemerintahan berorientasi pasar: Mendongkrak perubahan melalui pasar

Perinsip ke sepuluh adalah pemerintahan yang berorientasi pada pasar, dimana perubahan-perubahan dan kebijakan-kebijakan yang dilakukan melalui mekanisme pasar.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

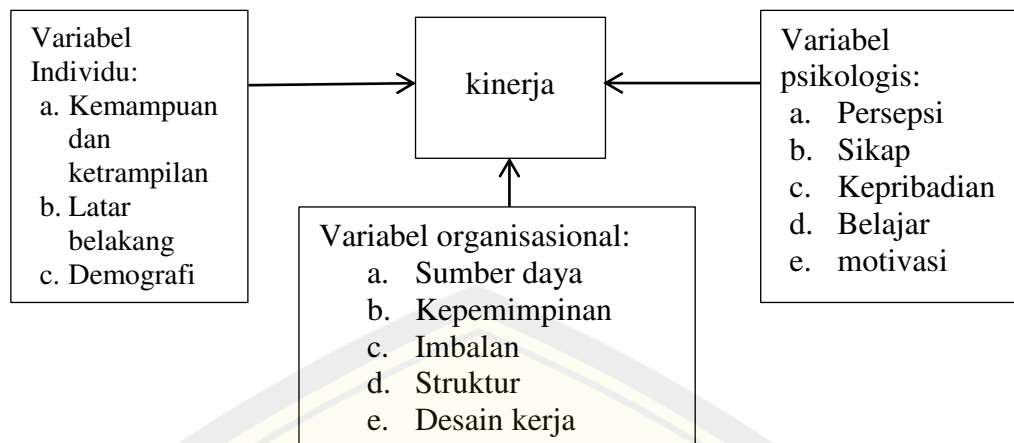
Menurut Kasmir (2017) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Robbins (2013) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu kinerja = f (AxMxO),

artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Menurut Kawiana (2020) kinerja adalah serangkaian capaian hasil kerja seseorang atau kelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan sesuai dengan wewenang tanggung jawabnya. Menurut Indrasari (2017) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut Busro (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Berbagai definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari para pegawai.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Gibson (1997) dalam Busro (2018) variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja yakni.

1. Variabel individual, terdiri dari: a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik; b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian; dan c. Demografi: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan; imbalan; struktura dan desain pekerjaan;
3. Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

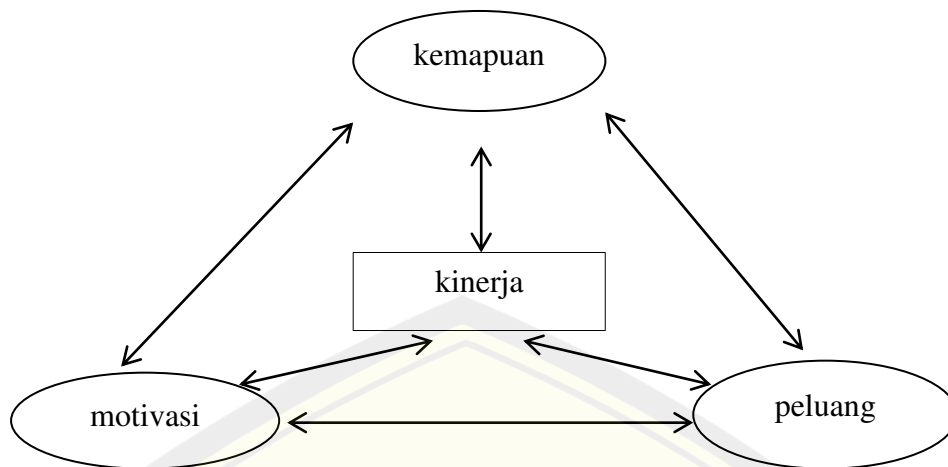


Gambar 2. 1 Simon Gibson (1997)

Pendapat lain dari Kasmir (2017) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keadilan
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Lingkungan kerja
10. Loyalitas
11. Komitmen
12. Kepuasan kerja
13. Disiplin kerja

Pendapat lain yang membahas mengenai faktor-faktor berpengaruh terhadap kinerja, diutarakan oleh Rivai, Fawzi dan Basri (2005) dalam Sinambela (2016) yakni sebagai berikut.



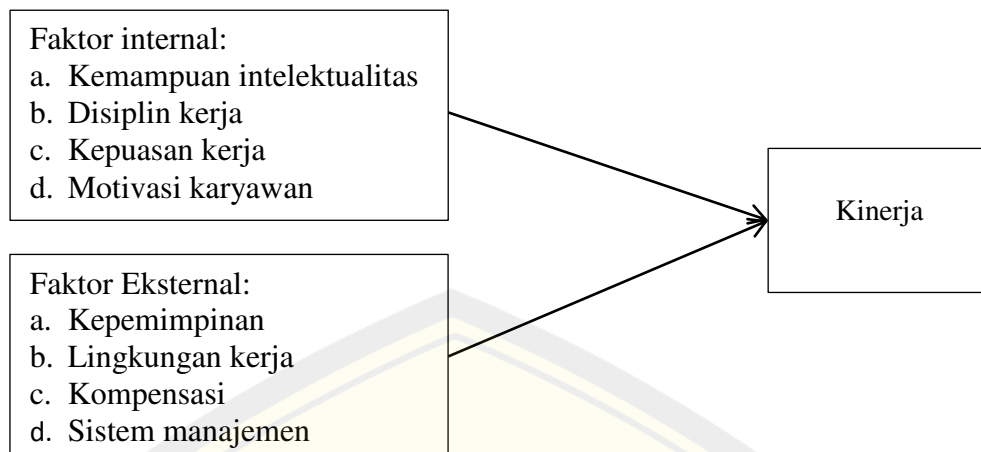
Gambar 2. 2 Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri, Performance Appraisal,

Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan dan saling berhubungan satu dengan lainnya. dan kinerja pun berhubungan dengan ketigannya. Pendapat ahli lainnya adalah Busro (2018) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni sebagai berikut.

1. Faktor internal, antara lain:
 - a. Kemampuan intelektualitas
 - b. Disiplin kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Motivasi karyawan

2. Faktor eksternal, antara lain
 - a. Kepemimpinan
 - b. Lingkungan kerja
 - c. Kompensasi
 - d. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan

Menurut Busro (2018) diatas terdapat empat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. 3 Sumber Daya Manajemen Manusia (Busro, 2018)

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2017) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Busro (2018) penilaian kinerja adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penelitian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja. Menurut Indrasari (2017) penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Menurut Kasmir (2017) penilaian kinerja memiliki tujuan antara lain sebagai berikut.

1. memperbaiki kualitas pekerjaan
2. keputusan penempatan
3. perencanaan dan pengembangan karier
4. kebutuhan latihan dan pengembangan
5. penyesuaian kompensasi
6. inventori kompetensi pegawai
7. kesempatan kerja adil
8. komunikasi efektif antara atasan bawahan

9. budaya kerja
10. menerapkan sanksi

Penjelasan diatas sangat jelas bahwa tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik organisasi maupun karyawan. Sangatlah wajar apa yang diperoleh seseorang dibalas sesuai dengan jasanya, dengan penghargaan atau sebaliknya.

2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Mengukur kinerja dapat dilakukan terlebih dahulu dengan cara melakukan pendefinisian operasional dari kinerja tersebut. Menurut Busro (2018) kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Hasil kerja dengan indikatornya:
 - a. Kualitas hasil kerja
 - b. Kuantitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja indikatornya:
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi indikatornya
 - a. Kejujuran
 - b. Kreativitas

Kasmir (2017) juga mengatakan terdapat beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan yakni sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2017) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasaranan, serta hubungan kerja dengan sesama rekan rekan kerja. Menurut Afandi (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya tempat kerja. Menurut Kamaroellah (2014) lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Menurut Mondy *and* Noe (1992) dalam Kamaroellah (2014) lingkungan kerja merupakan merupakan suatu aspek penting dalam kompensasi non keuangan. Kompensasi non keuangan pekerja dapat memperoleh kepuasan jika individu mendapat imbalan yang baik dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan fisik. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana dan kondisi dari tempat bekerja para pegawai yang dapat mempengaruhi kerja para pegawai.

2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2021) terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kerja karyawan yakni meliputi:

a. Rencana ruangan kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. maksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terdapat hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2. Lingkungan psikis

Lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi karyawan adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan,

apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi kurangnya kekompakan dan kerjasama.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah organisasi hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan organisasi tersebut mengalami penurunan produktifitas kerja.

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berdasarkan uraian diatas mengenai lingkungan kerja, maka terdapat beberapa faktor pembentuk dari lingkungan kerja. Menurut Ahyari (1999) dalam Kamaroellah (2014) terdapat pembentuk lingkungan kerja yakni sebagai berikut.

1. Fasilitas kantor

fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini hanya berfungsi sebagai pelancar dan perlengkapan serta alat bantu dalam bekerja.

3. Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan organisasi untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial di dalam organisasi ini antara lain dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kantin, kamar mandi, tempat ibadah, penyediaan dokter dan tempat obat-obatan.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja menurut para ahli. Indikator dapat menjadi alat ukur dalam suatu variabel. Indikator lingkungan kerja Menurut Afandi (2021) terdapat beberapa dimensi dan indikator lingkungan kerja yakni.

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator:
 - a. Lampu penerangan tempat kerja
 - b. Jendela tempat kerja
2. Dimensi warna, dengan indikator:
 - a. Tata warna
 - b. Dekorasi
3. Dimensi suara, dengan indikator:
 - a. Bunyi musik
 - b. Bunyi mesin pabrik
4. Dimensi udara, dengan indikator:
 - a. Suhu udara
 - b. Kelembaban udara

Sedangkan menurut Sedarmyanti (2011) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Kasmir (2017) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu yang baik. Menurut Sedarmayanti (2019) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut Suhariadi (2013) motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara untuk dapat menjamin tercapainya suatu tujuan. Menurut Kamaroellah (2014) motivasi kerja merupakan proses penggabungan alasan-alasan seseorang yang berupa dorongan untuk berperilaku dan bekerja sesuai dengan keinginannya memenuhi kebutuhannya dikarenakan insentif upah, hubungan manusia, dan kepuasan serta saling berhubungan. Menurut Mangkunegara (2014) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai definisi yang telah diberikan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul di dalam diri pekerja untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

2.5.2 Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Suhariadi (2013) terdapat beberapa prinsip dasar yang perlu diingat untuk membangkitkan dan mendorong motivasi seseorang yang menyangkut beberapa aspek, yakni sebagai berikut.

1. Memotivasi karyawan dimulai dari memotivasi diri
2. Selalu bekerja untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan karyawan
3. Kunci untuk mendukung motivasi karyawan adalah memahami apa yang memotivasi masing-masing
4. Mengakui bahwa mendukung motivasi karyawan adalah proses, bukan tugas
5. Dukungan karyawan motivasi dengan menggunakan sistem organisasi (kebijakan dan prosedur).

2.5.3 Teori-teori motivasi kerja

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008) dalam Busro (2018) membagi teori motivasi menurut konsep dasarnya menjadi dua, yaitu teori motivasi berdasarkan kontennya dan teori motivasi berdasarkan prosesnya. Teori motivasi berdasarkan kontennya meliputi: a. Teori motivasi dari Maslow; b. Teori motivasi dari Alderfer (*three level hierarchy (ERG)*); c. Herzberg (*two major factors called hygiene-motivators*); dan d. Teori motivasi dari McClelland. Sedangkan teori motivasi berdasarkan prosesnya meliputi: a. Teori harapan (*expectancy theory*) dari Victor Vroom; b. Teori keadilan (*equity theory*) dari Stacy Adam; dan c. *Goal-setting theory* dari Locke.

a. Teori Abraham Maslow

Menurut Busro (2018) kebutuhan didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika

kebutuhannya terpenuhi tampak pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Abraham Maslow dalam (Sedarmayanti, 2019) mengungkapkan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, antara lain: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan) seks dan kebutuhan lain.
2. Keamanan, antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, mencakup: kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti: status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup: pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

b. Teori dua faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Frederic Herzberg, teori ini juga menggunkan teori maslow sebagai titik acuannya, Hazberg melakukan penelitiannya dengan cara melakukan wawancara.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008) dalam Busro (2018) memisahkan dua kategori pekerjaan, yaitu:

1. *Mitivator factor*, meliputi: pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk tumbuh
2. *Hygiene factor*, meliputi: gaji, kemandirian pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengamanan teknis dan kualitas hubungan interpersonal.

c. Teori motivasi berprestasi McClelland

Teori ini memperlihatkan tiga kebutuhan/keinginan manusia yang sangat menonjol, yakni sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan berprestasi (*needs for achievement*), yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku dalam suatu cara yang orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi (*needs affiliation*) hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

d. Teori ERG Claption Alderfer

Teori ERG dari Clapton Arderfer, dalam teorinya ia setuju dengan Maslow bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hierarki, namun demikian, hierarki kebutuhan yang diusulkan hanya terdiri atas tiga set kebutuhan, yaitu:

1. Eksistensi (*existence*), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja
2. Hubungan (*relatedness*), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
3. Pertumbuhan (*growth*), yaitu kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Tiga kebutuhan tersebut oleh Alderfer disingkat menjadi ERG, yaitu *existence, realtedness, dan growth*.

e. Teori Harapan Victor Vroom

Teori pengharapan adalah suatu teori motivasi yang menyatakan bahwa karyawan lebih mungkin termotivasi ketika mereka mempersiapkan usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang berhasil dan pada akhirnya menghasilkan penghargaan dan hasil yang diinginkan. Vroom mendasarkan teorinya kepada tiga konsep yakni:

1. Harapan (*expectancy*)
2. Nilai (*valence*)

3. Peratautan (*Instrumentality*)

f. Teori keadilan

Teori keadilan dikemukakan oleh Stacy Adam. Inti keadilan adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan penghargaan yang mereka terima dengan orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa individu termotivasi oleh keinginan untuk diperlukan secara sama di tempat kerja.

Empat istilah penting dalam teori keadilan, yaitu:

1. Orang (Person), individu kepada siapa keadilan dan ketidakadilan dipersiapkan.
2. Perbandingan dengan orang lain (*Comparison other*), setiap kelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai referensi berkenaan dengan rasio input dan hasil.
3. Input, karakteristik individu yang dibawa oleh seseorang ke tempat kerja, yang mungkin dicapai atau diturunkan
4. Hasil, apa yang diterima seseorang dari pekerjaan.

g. Teori goal-setting dari Locke

Locke berpendapat, bahwa tujuan bersama dan intensitas untuk mencapainya ditentukan oleh perilaku bersama. Perilaku bersama harus kompak untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. DeCenzo dan Robbins (2011) dalam Busro (2018) menjelaskan, aspek-aspek yang memengaruhi motivasi meliputi empat hal, yaitu: 1. *Employee training*, 2. *Employee development*, 3. *Career development*, dan 4. *Organization development*.

h. Teori X dan Y

Sedarmayanti (2019) Teori X dan Y dua pandangan berbeda mengenai manusia.

1. Teori X: pengandaian bahwa karyawan itu negatif tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa agar berprestasi.

2. Teori Y: pengandaian bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha, bertanggung jawab, dan dapat menjalankan pengarahannya sendiri. Pada dasarnya manusia itu positif.

2.5.4 Indikator motivasi kerja

Menurut Afandi (2021) terdapat beberapa dimensi dan indikator motivasi kerja pegawai. Terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator:
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator:
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pengakuan dari atasan
 - c. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Luthans (2006) dalam Kamaroellah (2014) Mengemukakan pendapat bahwa dimensi motivasi kerja berdasarkan teori dua faktor terdiri dari faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan statisfiers (*intrinsic motivation*) dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfiers or extrinsic motivation*. Kedua faktor tersebut diuraikan secara rinci sebagai berikut.

1. Faktor pemuas (*motivation factor*) yaitu:
 - a. Kesempatan promosi
 - b. Kesempatan berkembang
 - c. Pengakuan
 - d. Tanggung jawab
 - e. Prestasi

2. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yaitu:
 - a. Kompensasi
 - b. Keamanan
 - c. Keselamatan kerja
 - d. Kondisi kerja
 - e. Status
 - f. Prosedur perusahaan/organisasi

Dimensi motivasi kerja menurut Maslow dalam Busro (2018) adalah kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan kehormatan dan kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu terdapat indikator-indikator dalam dimensi tersebut yakni sebagai berikut.

1. Dimensi kebutuhan fisik, meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal.
2. Dimensi kebutuhan keselamatan, meliputi kebutuhan akan perlindungan dari ancaman dan pertentangan.
3. Dimensi kebutuhan sosial, meliputi persahabatan dan berinteraksi dengan orang lain.
4. Dimensi kebutuhan kehormatan, meliputi kebutuhan akan status dan penghargaan oleh orang lain.
5. Dimensi kebutuhan aktualisasi diri meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki.

2.6 Kepemimpinan

2.6.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kasmir (2017) kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Busro (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain, sehingga orang

lain tersebut dengan sukarela mau melaksanakan kegiatan bersama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Syamsu dan Djafri (2017) kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama. Syafaruddin (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, baik individu maupun yang dengan sukarela melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain dengan mengarahkan, membimbing dan memberikan dorongan kepada seseorang.

2.6.2 Prinsip-prinsip Kepemimpinan

Menurut Shelton (1997) dalam Syafaruddin (2019) terdapat beberapa prinsip kepemimpinan yang perlu di pahami, yaitu:

1. Kepemimpinan adalah tidak eksklusif bagi kedudukan esekutif
2. Organisasi akan rusak tanpa kepemimpinan
3. Hal yang benar untuk memimpin harus dimunculkan
4. Fokus kepemimpinan terhadap hubungan timbal balik,
5. Kepemimpinan bersifat kontekstual
6. Pemimpin memberikan inspirasi kepada orang lain untuk memimpin
7. Keterampilan manajemen adalah suatu komponen penting dalam kepemimpinan
8. Kepemimpinan dapat dipelajari.

2.6.3 Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2006) dalam Busro (2018) Studi tentang kepemimpinan bisa dikelompokkan menjadi empat pendekatan teori kepemimpinan tersebut yaitu:

1. Teori *Great Man* dan Teori *Big-Bang*

Teori ini mengemukakan kepemimpinan merupakan bakat atau bawaan sejak seseorang lahir dari kedua orang tuannya. Teori ini melihat kekuasaan berada pada sejumlah orang tertentu, yang melalui proses pewarisan memiliki kemampuan memimpin atau karena keberuntungan memiliki bakat untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Teori Big-Bang mengintegrasikan antara situasi dan pengikut anggota organisasi sebagai jalan yang dapat mengantarkan seseorang menjadi pemimpin. situasi yang dimaksud adalah peristiwa-peristiwa atau kejadian besar seperti revolusi, kekacauan, kerusuhan, pemberontakan, reformasi dan lain-lain.

2. Teori sifat atau karakteristik kepribadian

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin, meskipun orang tuannya bukan seorang pemimpin. teori ini bertolak dari pemikiran bahwa keberhasilan seseorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat / karakteristik kepribadian yang dimiliki.

3. Teori prilaku

Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tergantung pada prilaku atau gaya bersikap atau gaya bertindak seorang pemimpin. dengan demikian, berarti teori ini juga memusatkan perhatiannya pada fungsi-fungsi kepemimpinan. Dengan kata lain, keberhasilan seorang pemimpin dalam mengefektifkan organisasi sangat tergantung dari perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan di dalam strategi kepemimpinannya.

4. Teori situasional

Menurut teori situasional seorang pemimpin akan memperhatikan faktor-faktor situasional yang terdapat di dalam organisasi. faktor-faktor situasi tersebut tidak selalu tetap, maka diperlukan kemampuan dari pemimpin untuk mengadaptasi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Semakin sulit suatu situasi dihadapi, semakin sulit juga

pemimpin membawa atau memimpin organisasinya. Pemimpin yang berada pada situasi yang stabil, belum tentu dapat menjadi pemimpin pada saat situasi krisis atau situasi yang tidak menentu.

2.6.4 Indikator Kepemimpinan

Afandi (2021) mengatakan terdapat beberapa dimensi dan indikator kepemimpinan yakni sebagai berikut:

1. Dimensi Karakteristik
 - a. Kematangan spitual, sosial dan fisik
 - b. Menunjukkan keteladanan
 - c. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
 - d. Memiliki kejujuran
 - e. Mempunyai keterampilan komunikasi
2. Dimensi kepemimpinan efektif
 - a. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
 - b. Tanggung jawab
 - c. Disiplin
 - d. Mempunyai banyak relasi
 - e. Cepat mengambil keputusan

Sedangkan menurut Busro (2018) kepemimpinan terdiri dari beberapa dimensi dan indikator, yakni sebagai berikut:

1. Dimensi hubungan pemimpin dengan bawahan
 - a. Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai
 - b. Komunikasi yang hangat antara pimpinan dengan pegawai
 - c. Membantu memecahkan persoalan pegawai
 - d. Menghargai hasil kerja bawahan
 - e. Bersikap objektif terhadap bawahan
2. Dimensi struktur tugas
 - a. Kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan
 - b. Realisasi rencana kerja

- c. Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan
3. Dimensi kekuasaan
- a. Kemampuan memerintah bawahan
 - b. Ketegasan mengambil keputusan
 - c. Mengembangkan kualitas bawahan

2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan aspek terpenting dalam suatu organisasi, lingkungan kerja kondusif juga dapat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai suatu organisasi. Pegawai juga membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kasmir (2017) berpendapat bahwa:

“Lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang”.

Pendapat yang diutarakan Kasmir (2017) diatas menjelaskan secara langsung hubungan atau pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pendapat tersebut menjelaskan lingkungan kerja yang tidak sesuai akan berakibat kerja dari para pegawai terganggu dan sebaliknya jika lingkungan kerja sesuai maka akan dapat mendukung kenyamanan saat bekerja.

2.8 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada suatu organisasi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. motivasi dapat mendorong kinerja pegawai agar lebih maksimal. Jika kinerja pegawai maksimal maka tujuan organisasi mudah untuk di capai.

Kasmir (2017) berpendapat bahwa:

“Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri”.

Pendapat Kasmir (2017) diatas mengenai hubungan atau pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menjelaskan bahwa dorongan yang kuat akan dapat meningkatkan hasil kerja dengan baik dan sebaliknya jika seorang pegawai tidak mempunyai dorongan atau rangsangan maka akan berakibat turunya hasil kerja pegawai tersebut.

2.9 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan menjadi unsur utama dalam organisasi, tanpa adanya seorang pemimpin di dalamnya organisasi tidak akan berjalan. Pemimpin mempunyai tugas pokok dalam mengatur jalanya organisasi. Kepemimpinan menjadi hal utama dikarenakan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kasmir (2017) berpendapat bahwa:

“Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya”.

Pendapat Kasmir (2017) diatas mengenai hubungan atau pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, menjelaskan bahwa perilaku seorang pemimpin yang peduli terhadap bawahan akan dapat meningkatkan kinerja dari bawahan tersebut,

dan sebaliknya jika perilaku pemimpin tersebut cenderung tidak memperdulikan bawahan maka dapat menurunkan kinerja bawahan.

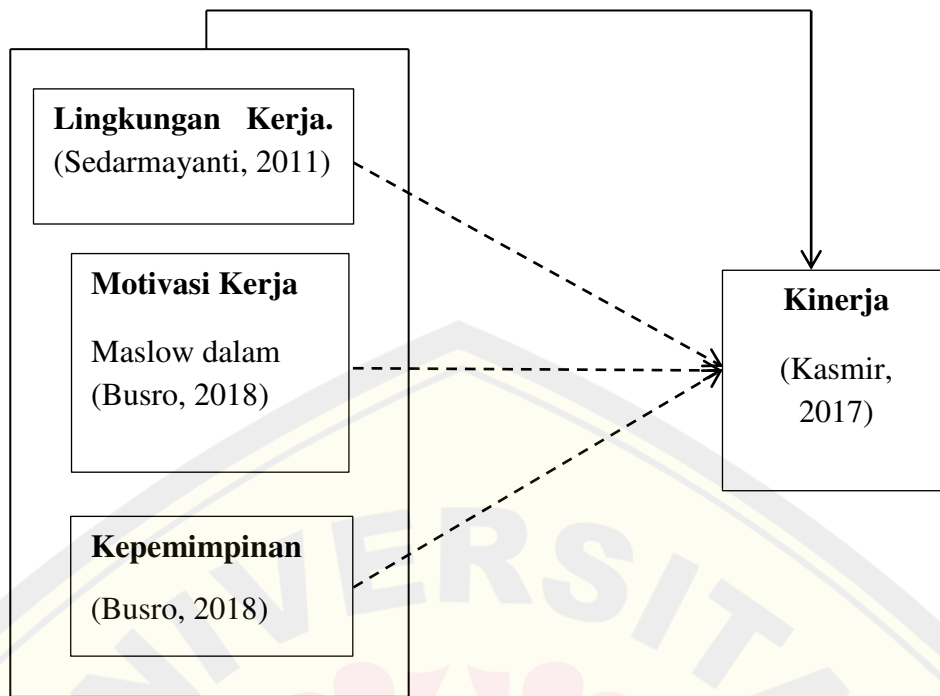
2.10 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada umumnya di pengaruhi tidak hanya satu faktor, namun berbagai faktor yang mempengaruhinya. Dari berbagai faktor tersebut lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan menjadi salah satu faktor tersebut.

Kasmir (2017) berpendapat bahwa:

“Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, kepuasan kerja dan disiplin kerja”.

Pendapat yang di utarakan Kasmir (2017) tersebut memberikan pengertian bahwa terdapat tiga belas faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja. Ketiga belas faktor tersebut lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terdapat di dalamnya. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



Gambar 2.4 : Kerangka Konsep

Keterangan:

- > : pengujian secara parsial
- > : pengujian secara simultan

2.11 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Analisis Data	Hasil penelitian
Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	Regresi Linear berganda	Dari Hasil penelitian tersebut, bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Kesimpulan: Penelitian yang dilakukan Rizal Nabawi mempunyai beberapa variabel yang sama lingkungan kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y), namun juga mempunyai variabel yang berbeda untuk di teliti yakni kepuasan kerja dan beban kerja. Penelitian ini mempunyai tiga variabel x dan satu variabel y dengan menggunakan analisis data regresi linier berganda.

Sumber: Hasil olah peneliti, 2019

Nama Peneliti	Judul	Analisis Data	Hasil penelitian
Handry Sudiarta Athar (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur	Analisis linear berganda	Hasil penelitian tersebut adalah, kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan: Penelitian yang dilakukan Handry Sudiarta Athar mempunyai variabel yang sama yakni kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X3), kinerja pegawai (Y). Namun juga mempunyai variabel berbeda yakni kedisiplinan (X2). Analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah regresi linier berganda.

Sumber: Hasil olah peneliti, 2020

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Nama Peneliti	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
Hendri Sembiring (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini adalah, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan: Penelitian yang dilakukan Hendri Sembiring hanya menggunakan dua variabel *independent* yakni motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel *dependent* yakni kinerja karyawan (Y). Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Sumber: Hasil olah peneliti, 2020

Peneliti	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
Ahmad Afandi, Syaiful Bhari (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan <i>Asia Muslim Charity Foundation</i> (AMCF) Sumatra Utara	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini adalah, kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

signifikan terhadap kinerja. Ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan: Penelitian yang dilakukan Ahmad Afandi dan Syaiful Bhari, mempunyai tiga variabel *independent* yakni kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3). Sedangkan untuk variabel *dependent* (Y) kinerja pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah Regresi linier berganda

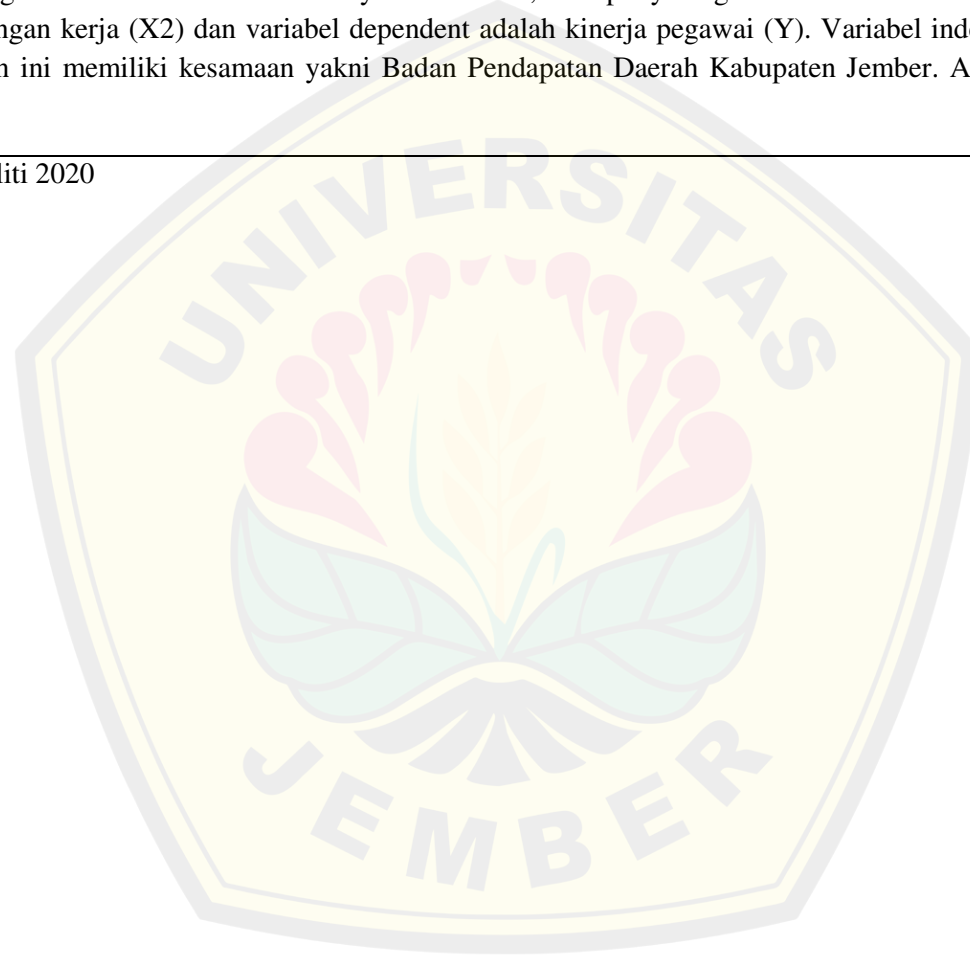
Sumber: Hasil olah peneliti, 2020

Peneliti	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
Muhammad Rizky Zakaria, Sampeadi, Susanti, Prasetyaningtitya s, Hazman Khair (2020)	Peranan Kerja, Kerja, Pengalaman Terhadap Karyawan Pendapatan Kabupaten Jember	Motivasi Lingkungan Dan Kerja Kinerja Dinas Daerah	Regresi Linear Berganda Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan diketahui bahwa motivasi berperan signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berperan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berperan signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berperan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Kesimpulan: Penelitian yang dilakukan Muhammad Rizky Zakaria dkk, mempunyai tiga variabel. dua variabel *independent* yang sama yakni motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan variabel dependent adalah kinerja pegawai (Y). Variabel independent lainnya adalah pengalaman kerja (X3). Objek penelitian ini memiliki kesamaan yakni Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Sumber: Hasil olah peneliti 2020



2.12 Hipotesis

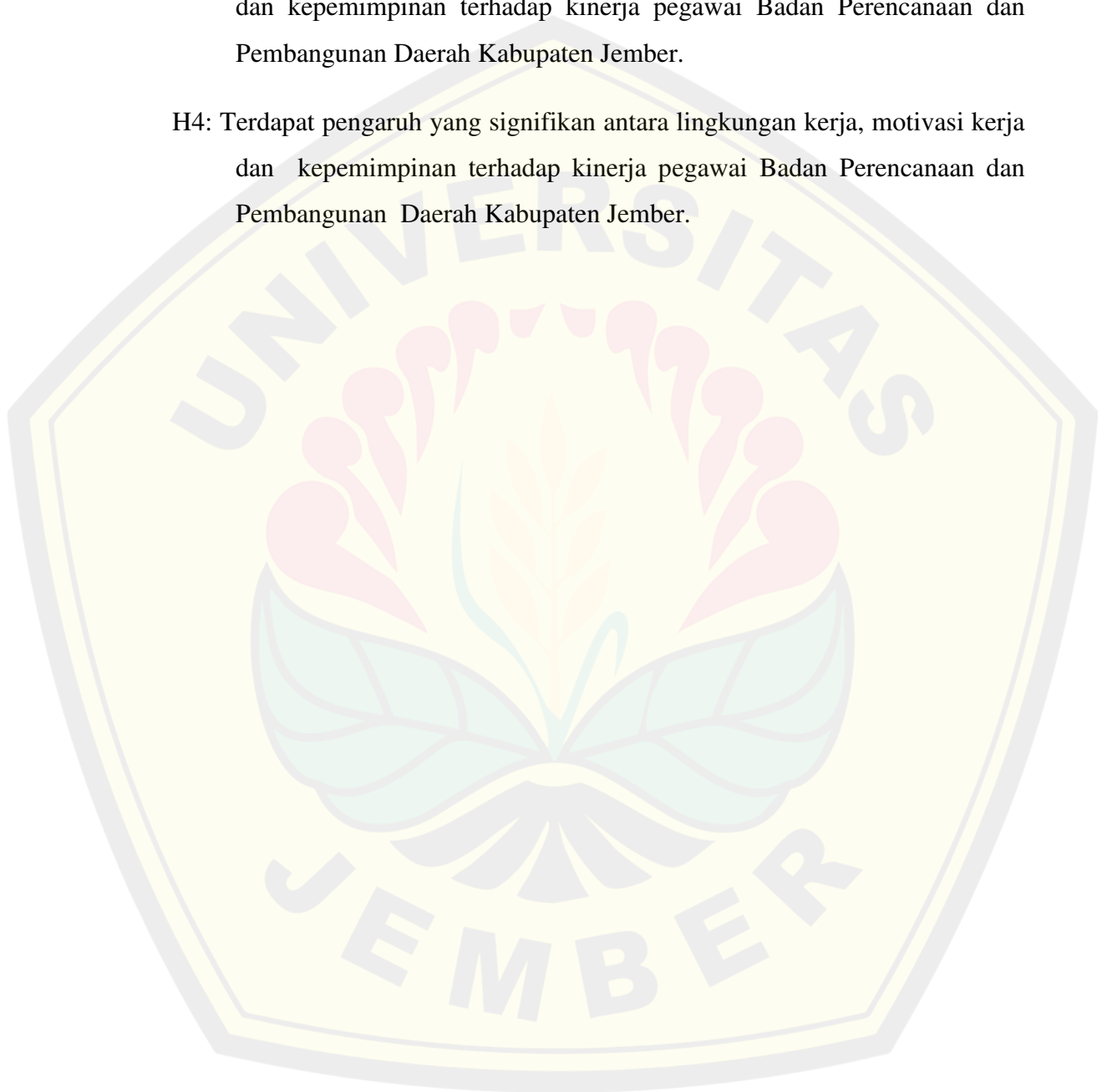
Menurut Syahrum dan Salim (2014) Hipotesis adalah dugaan jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang kita hadapi. Secara harfiah hipotesis dapat diartikan sebagai sesuatu pernyataan yang belum final, karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah (Yusuf, 2017). Berawal dari beberapa hasil penelitian terdahulu dan disertai dengan rasionalisasi dari hubungan antar variabel yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.
- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.
- H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.
- H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.
- H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut, empat kunci yang perlu diperhatikan, yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Menurut Kurniawan dan Puspaningtyas (2016) metode penelitian merupakan upaya untuk menemukan kebenaran dan menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian berdasarkan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis dan logis tentang pengumpulan data, analisis data, pengambilan kesimpulan, dan cara pemecahan masalah.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial objektif dan dapat diukur. Oleh karena itu, penggunaan penelitian kuantitatif dengan instrumen yang valid dan reliabel serta analisis statistik yang sesuai dan tepat menyebabkan hasil penelitian yang dicapai tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya (Yusuf, 2014).

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori, yakni penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel (Silalahi, 2012). Peneliti dalam melaksanakan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang didapatkan berupa angka, dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dari responden yang kemudian diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Dimensi Waktu dalam penelitian terbagi menjadi dua yaitu penelitian *longitudinal* (periode waktu) dan penelitian *crosssectional* (satu waktu). Dimensi

waktu yang digunakan penelitian ini adalah dimensi *crosssectional* (satu waktu). Melaksanakan penelitian pada satu waktu tertentu dengan unit analisis yang berbeda, yang artinya penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan informasi dari kelompok dan waktu tunggal tanpa berusaha menindaklanjuti lintas waktu (Silalahi, 2015).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Lokasi penelitian (*location of the research*) berperan penting mendukung keberhasilan suatu penelitian. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kuantitatif, karena dengan penentuan lokasi penelitian berarti subjek, objek dan tujuan penelitian sudah ditetapkan, sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Tempat yang akan dipilih peneliti sebagai objek penelitian adalah Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember yang berlokasi di Jl. Sudarman 1-68118, Kabupaten Jember.

3.2.2 Waktu Penelitian

Memperoleh analisis data dari pangaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember dilaksanakan pada Juni 2022-Juli 2022.

3.3 Penetapan Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Pengertian populasi yang lebih kompleks adalah bahwa populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek yang diteliti, akan tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek tersebut (Kurniawan dan

Puspitaningtyas, 2016). Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Syahrudin dan Salim (2014) populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan *universe*. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember yang bertugas di Jl.Sudarman 1, Kabupaten Jember. Jumlah pegawai dengan rincian 33 ASN dan 22 Non ASN dengan total 55 Pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) sampel merupakan bagian dari populasi. Analisis data sampel secara kuantitatif menghasilkan statistik sampel (*sample statistics*) yang digunakan untuk mengestimasi parameter populasinya (*population parameters*). Peneliti dapat meneliti seluruh elemen atau anggota populasi (*sensus*), atau meneliti sebagian dari elemen populasi (*penelitian sampel*). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel non probabilitas (*non probability sampling*) merupakan pengambilan sampel tidak acak dan subjektif, yakni setiap anggota populasinya tidak memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yakni teknik penentuan sampel dengan mengambil semua anggota populasi untuuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2013). Maka dengan itu, sampel dalam penelitian ini pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember berjumlah keseluruhan pegawai yakni 55 pegawai.

3.4 Definisi Oprasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Variabel penelitian adalah bentuk konkrit dari kerangka konsep yang telah disusun sebelumnya (Syahrudin dan Salim, 2014) Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian dapat ditarik kesimpulan (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Peneliti ini terdapat dua variabel yakni, variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepemimpinan (X3), dan terdapat variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y). Definisi oprasional penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.4.1 Variabel Independen

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) apabila ada dua variabel yang saling berhubungan, sedangkan bentuk hubungannya adalah bahwa perubahan variabel yang satu mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel yang lain, maka variabel yang mempengaruhi atau variabel penyebab tersebut merupakan variabel bebas atau variabel independen. Menurut Sugiyono (2013) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Penelitian ini mempunyai tiga variabel independen yang meliputi, lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepemimpinan (X3). Definisi oprasional variabel, indikator dan itemnya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja (X1)

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, khususnya di lingkungan kerja Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja menurut yakni sebagai berikut.

Tabel 3.1 Definisi oprasional variabel lingkungan kerja

No	Indikator	Definisi Oprasional Variabel	Item pertanyaan
1.	Penerangan /cahaya	Cahaya atau penerangan yang dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugasnya	Kondisi pencahayaan di ruangan tempat kerja telah mendukung saya dalam penyelesaian pekerjaan
2.	Temperatur/suhu udara	Suhu ruangan yang di tempati pekerja dalam melakukan pekerjaan	Suhu udara diruangan kerja telah mendukung kenyamanan saat saya bekerja.
3.	Kelembapan udara	Merupakan banyaknya yang terkandung dalam udara atau kondisi tempat yang berair/basah	Kelembapan udara di ruangan kerja saya telah terjaga dengan baik
4.	Sirkulasi udara	Merupakan proses pergantian udara di ruangan dengan memsukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam.	Terdapatnya ventilasi udara yang baik sehingga sirkulasi udara dapat terpenuhi
5.	Kebisingan di tempat kerja	Bunyi atau suara yang mengganggu konsentrasi kerja pegawai	Tidak adanya kebisingan dan kegaduhan di dalam ruangan kerja sehingga saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja
6.	Getaran mekanisme	Getaran yang di timbulkan oleh alat yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan	Ruangan kerja saya jauh dari getaran yang disebabkan oleh mesin industri/ pabrik
7.	Bau atau aroma	Adanya aroma yang mendukung atau tidak menggagu	Terdapat aroma wangi yang dapat mendukung kenyamanan saya dalam menjalankan tugas

		pegawai dalam menjalankan pekerjaan	
8.	Tata warna di tempat kerja	Warna atau cat ruangan yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi perasaan pegawai dalam bekerja	Ruangan kerja mempunyai gabungan atau kombinasi warna yang dapat mendukung kenyamanan saya saat bekerja
9.	Dekorasi	Merupakan tata letak ruangan kerja yang dapat memudahkan aktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas	Dekorasi ruang kerja dapat memudahkan aktivitas pekerjaan saya Tata letak dan peralatan kantor di dalam ruangan telah tertata dengan baik sehingga dapat memudahkan aktivitas saya saat bekerja
11.	Musik/audio	Audio yang di kumandangkan di tempat kerja untuk membantu pegawai reliks dan senang dalam menjalankan tugas	Terdapatnya musik atau audio sehingga saya dapat rileks dalam menjalankan tugas
12.	Keamanan	Keamanan area tempat bekerja dari mara bahaya seperti kriminalitas	Terdapatnya fasilitas keamanan seperti kamera pengawas dan scurity, sehingga membuat saya nyaman saat bekerja.

2. Motivasi kerja (X2)

Menurut Busro (2018) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan yang meliputi kebutuhan fisik, keselamatan, sosial, kehormatan, dan aktualisasi diri. Dorongan tersebut adalah suatu gambaran kebutuhan dari seseorang terhadap harapannya. Menurut Maslow dalam Busro (2018) dimensi dan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2 Definisi oprasional variabel motivasi kerja

No	Indikator	Devinisi Oprasional variabel	Item Pertanyaan
1.	Kebutuhan fisik	Kebutuhan awal dari para pegawai yang dapat menunjang kehidupan pegawai.	Terdapatnya sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas pekerjaan saya Jam istirahat yang diberikan instansi /organisasi sudah cukup bagi saya sebagai pegawai Instansi sangat peduli terhadap kesejahteraan saya sebagai pegawai
2.	Kebutuhan keselamatan	Kebutuhan akan rasa aman yang wajib diberikan ke pegawai	Perlengkapan dan peralatan bekerja instansi sudah aman dan memadai untuk digunakan Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh instansi bagi pegawai yang membutuhkan
3.	Kebutuhan sosial	Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Kebutuhan untuk di terima oleh kelompok.	Saya merasa mempunyai banyak teman /sahabat di tempat kerja Terdapatnya kerjasama dan saling membantu antar pegawai jika terjadi masalah dalam pekerjaan
4.	Kebutuhan penghargaan/penghormatan	Kebutuhan untuk di hormati dan dihargai oleh orang lain atau rekan kerja	Saya merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang telah dijalani Pendapat saya sebagai pegawai selalu dihargai oleh atasan.
5.	Kebutuhan aktualisasi diri	Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan, keterampilan dan	Setiap pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan secara baik dengan keterampilan yang saya miliki Bila terdapat beban

potensi	kerja tambahan dari instansi, saya dapat menyelesaikan dengan baik
	Saya mempunyai peluang dan kesempatan mengembangkan keterampilan dan kemampuan

3. Kepemimpinan (X3)

Menurut Busro (2018) kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Terdapat beberapa dimensi dan indikator mengenai kepemimpinan menurut yakni sebagai berikut.

Tabel 3.3 Definisi oprasional variabel kepemimpinan

No	Indikator	Definisi Oprasional Variabel
1.	Hubungan pemimpin dengan bawahan	<p>Kondisi hubungan pemimpin dengan bawahan dalam menjalankan pekerjaan</p> <p>Munculnya hubungan komunikasi yang baik antara pemimpin dengan pegawai</p> <p>Pemimpin dapat membantu dalam memecahkan permasalahan atau persoalan pegawai dalam menjalankan</p> <p>Terdapatnya penghargaan dari pemimpin mengenai hasil kerja para pegawai</p> <p>Pemimpin mempunyai sikap objektif dalam menilai para pegawai</p> <p>Pemimpin dapat menghormati hak dan kewajiban terhadap pegawai</p>
2.	Struktur tugas	<p>Pengaturan tugas serta unsur-unsur yang saling terkait dalam suatu sistem</p> <p>Rencana kerja dari pemimpin dapat terealisasi dengan baik</p> <p>Kejelasan tanggung jawab seorang pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan</p>

			Pemimpin dapat menyederhanakan rencana kerja yang nantinya dapat disosialisasikan
		Kewenangan yang didapatkan oleh seseorang pemimpin dalam mengatur organisasi mencapai tujuan	Pemimpin memiliki ketegasan dalam mengambil suatu keputusan Pemimpin mampu dalam mengembangkan kualitas pegawai Pemimpin dapat menempatkan pegawai sesuai bidang keahlian Pemimpin mampu dalam memrintah pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember
3.	Kekuasaan		

3.4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat (Sugiyono, 2013). Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) variabel dependen apabila dua variabel yang saling berhubungan, sedangkan bentuk hubungannya adalah perubahan variabel yang satu mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel yang lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Menurut Kasmir (2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2017) terdapat beberapa indikator dalam menilai kinerja pegawai menurut yakni sebagai berikut.

Tabel 3.4 Definisi operasional Kinerja pegawai

No	Indikator	Definisi Operasional Variabel	Item pertanyaan
1.	Kualitas	Suatu tingkatan	Dalam melakukan pekerjaan

		dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan	saya jarang melakukan kesalahan Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja saya
2.	Kuantitas	Merupakan jumlah hasil kerja dari para pegawai	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan Saya dapat bekerja melebihi target instansi
3.	Waktu	Batas waktu pegawai yang telah disepakati dalam melaksanakan kegiatan	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan Saya datang ke kantor sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
4.	Penekanan biaya	Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas organisasi yang telah dianggarkan	Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas atau pekerjaan telah sesuai anggaran yang telah ditetapkan
5.	Pengawasan	Usaha atau tindakan yang dilakukan untuk mengetahui seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	Pengawasan dari pihak instansi dapat mendorong kinerja saya sebagai pegawai
6.	Hubungan antar pegawai	Komunikasi antar pegawai yang berada di suatu organisasi untuk saling berkontribusi dan bersinergi dalam mencapai tujuan	Kerjasama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan kinerja saya

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Siregar (2014) Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder, dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang diteliti. Mengenai sumber primer dan sekunder,

(Sugiyono, 2013) mengatakan sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.5.1 Data Primer

Menurut Silalahi (2015) sumber primer merupakan objek atau dokumen original dan material mentah yang sudah terkumpul dari saat peristiwa terjadi. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

a. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya-jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber atau sumber data (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Menurut Siregar (2014) wawancara adalah proses dalam memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dan bertatap muka antara pewawancara dengan responden menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara. Penelitian ini juga melaksanakan wawancara dengan pihak terkait dalam mengambil data yang diperlukan peneliti.

b. Kuisisioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung tanya-jawab dengan responden), alat pengumpulan data, juga disebut angket atau kuisisioner, berisi daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan persepsinya (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Menurut Sugiyono (2013) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti dalam melaksanakan penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner dalam pengumpulan data, memberikan pertanyaan secara tidak langsung kepada responden terkait.

Teknik pengukuran yang dilakukan penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Menurut Aprilia dan Ghozali (2013) Dasar teori skala likert diturunkan dari *Classical test theory*. *Classical test theory* membedakan antara *true score* dan *observed score*. *True score* adalah nilai teoritis setiap subyek pada konstruk atau variabel yang hendak kita ukur. Sementara *observed score* nilai sesungguhnya yang diperoleh dari proses pengukuran. Menurut Sugiyono (2013) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Siregar (2014) Skala likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2 dan 1; sedang bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Terdapat lima kategori jawab beserta skornya dalam skala likert yakni sebagai berikut.

- | | |
|------------------------|-----|
| a) Sangat setuju | = 5 |
| b) Setuju | = 4 |
| c) Ragu-ragu | = 3 |
| d) Tidak setuju | = 2 |
| e) Sangat tidak setuju | = 1 |

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dengan bentuk *checklist*, maka akan didapat keuntungan dalam hal ini singkat dalam pembuatannya, hemat kertas, mudah mentabulasi data, dan secara visual lebih menarik. data yang diperoleh dari skala tersebut adalah berupa data interval (Sugiyono, 2013).

c. Observasi

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) teknik pengumpulan data yang dimaksudkan untuk melakukan pengamatan dari berbagai fenomena/ situasi/ kondisi yang terjadi. Peneliti dalam melakukan penelitian ini juga melaksanakan observasi secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung peneliti mendatangi di lapangan sedangkan secara tidak langsung peneliti melakukan observasi melalui situs-situs instansi terkait.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Menurut Silalahi (2015) data sekunder merupakan data yang telah didapatkan dari sumber lain yang telah didapatkan dari sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan, data sekunder meliputi komentar, interpretasi atau pembahasan mengenai materi original. Menurut Sugiyono (2013) sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya lewat pihak ketiga. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari data yang tersedia di internet.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah keseluruhan data penelitian terkumpul. Kegiatan dalam analisis data, antara lain pertama, mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Kedua, melakukan tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden. Ketiga, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti. Keempat, melakukan penghitungan untuk menjawab rumusan masalah. Kelima, melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) analisis data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data dapat dengan mudah dipahami dan dimanfaatkan untuk menjawab rumusan masalah. Sedikitnya terdapat dua tujuan analisis data yakni mendeskripsikan data atau menggambarkan pola data, dan membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data sampel.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji validitas

Menurut Siregar (2014) validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan *product moment*, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Skor total sendiri adalah skor yang diperoleh dari penjumlahan skor item untuk instrumen tersebut (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Hasil r hitung dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel < r hitung maka valid (Sujarweni, 2021). Pengujian validitas instrumen pada penelitian ini, menggunakan korelasi *product moment person* menurut Siregar (2014), dengan rumus korelasi sebagai berikut.

$$r_{hitung} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n((\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria

X = skor masing-masing responden variabel X (tes yang di susun)

Y = skor masing-masing responden variabel Y (tes kriteria)

N = jumlah responden

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen penelitian dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang relatif tetap (konsisten). Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketetapan hasil uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kesetabilan suatu alat ukur (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir

pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Penelitian ini dalam menentukan realibilitas instrumen menggunakan Cronbach Alpha menurut Siregar (2014), rumus sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

r_{11} = koefisien reliabilitas instrument

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Mengenai uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolenieritas dan uji heteroskedasitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2021) uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang mempunyai distribusi normal. Menurut Nabawi (2019) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan *kolmogrov smirnov test*. Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Cara pengambilan keputusan adalah.

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengetahui arah garis diagonal, maka model tidak memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, Irfan & Manurung: 2015).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2021) uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji multikolinearitas diperlukan juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2021) uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain. Sujarweni (2021) memberikan cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola scatterlot, regresi yang tidak terjadi heteroskedestistas jika.

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.6.3 Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2014) regresi berganda adalah pengembangan dari regresi sederhana, Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*Independent*) yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linier

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel *dependent* dan lebih dari satu variabel *independent*. Menurut Siregar (2014) Model persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja Pegawai

a = bilangan konstanta

b₁ = besar pengaruh lingkungan kerja

X₁ = variabel Lingkungan kerja

b₂ = besar pengaruh motivasi kerja pegawai

X₂ = variabel motivasi kerja pegawai

b₃ = besar pengaruh kepemimpinan

X₃ = variabel kepemimpinan

e = faktor gangguan

b. Uji hipotesis parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang akan diterima. Menurut Prayitno (2017) uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi atau kepercayaan $\alpha = 0,05$ dengan kriteria $\alpha < 0,05$ dan β ke arah positif maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Uji t ini akan memperlihatkan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Berikut rumus uji t menurut Siregar (2014) sebagai berikut.

$$t = \frac{b_i}{S(b_i)}$$

Keterangan:

t = Signifikasi dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = standard error dari koefisien korelasi

c. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Prayitno (2017) analisis varian, yaitu koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefisien dapat diterima dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis $\alpha=0,05$ dengan menggunakan rumus uji F menurut Siregar (2014) sebagai berikut:

$$F = \frac{(R_{X_1, X_2, X_3, Y}) / (n - m - 1)}{m(1 - R_{X_1, X_2, X_3, Y}^2)}$$

Keterangan:

F = pengujian secara simultan

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*) (Silalahi, 2018). Menurut Prayitno (2017) R^2 adalah korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar 0 sampai 1, jika

mendekati maka hubungan semakin erat, namun jika mendekati 0 maka hubungan semakin rendah berikut rumus koefisien determinasi (R^2).

$$R^2 = \frac{\sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 + b^4}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

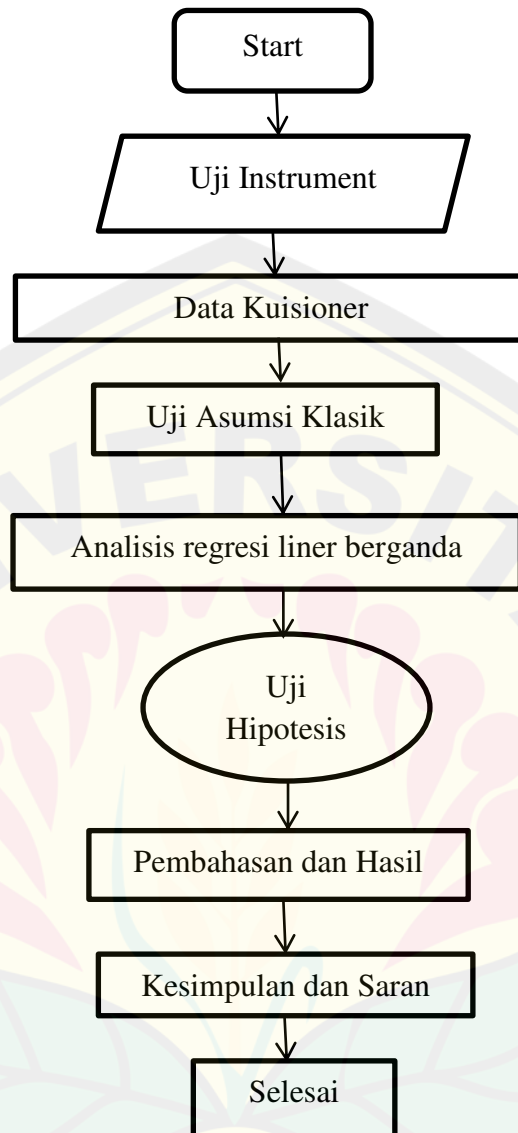
R^2 = Koefisien determinasi berganda

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

b = koefisien regresi linier

3.7 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3. 1 Kerangka Pemecahan Masalah

BAB 4

PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan lembaga daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah dengan tujuan meningkatkan keselarasan dan keserasian pembangunan di daerah yang terdiri dari pembangunan sektoral dan pembangunan kewilayahan. Kedudukan dan susunan organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kabupaten Jember tertuang pada Peraturan Bupati Jember Nomor 26 Tahun 2021 pasal 2 ayat 1 yang menjelaskan bahwa badan merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintah bidang perencanaan, penelitian dan Pengembangan.

Tugas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember tertuang pada Peraturan Bupati Jember Nomor 26 Tahun 2021 pasal 2 ayat 3, yang menjelaskan badan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten Jember. Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember tertuang pada Peraturan Bupati Jember Nomor 26 Tahun 2021 pasal 2 ayat 4, yang menjelaskan badan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3), menyelenggarakan fungsi:

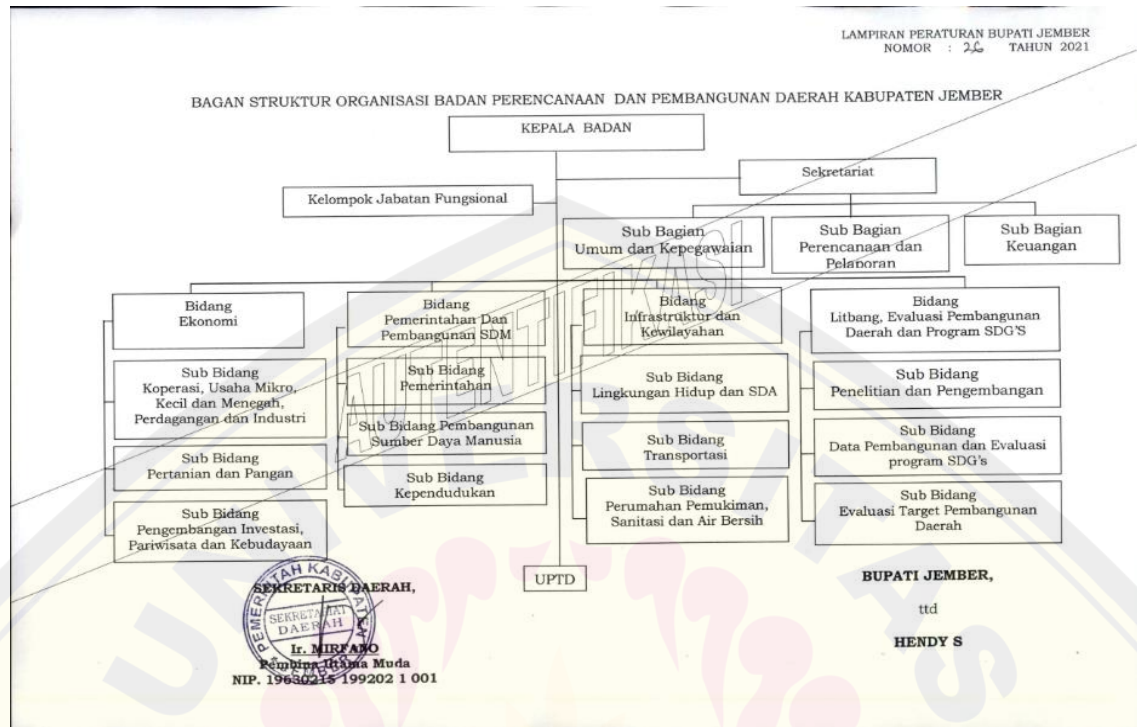
- a. Penyusunan Kebijakan daerah di bidang perencanaan, penelitian dan pembangunan.
- b. Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan.

- d. Pelaksanaan administrasi Badan dibidang perencanaan, penelitian dan pengembangan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi serta tugas pembentukan.

4.1.2 Tujuan dan Sasaran

- a. Tujuan: Mewujudkan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan yang berkualitas.
- b. Sasaran :
 1. Menyediakan data yang berkualitas.
 2. Melaksanakan Proses Perencanaan yang berkualitas.
 3. Melaksanakan Pengendalian, monitoring dan evaluasi perencanaan yang berkualitas.
 4. Menyediakan kebutuhan kajian dalam rangka pembangunan Kabupaten Jember.

4.1.3 Struktur Organisasi BAPPEDA Kabupaten Jember



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BAPPEDA Kabupaten Jember 2021
Sumber: BAPPEDA Jember

4.1.4 Tugas Pegawai BAPPEDA Kabupaten Jember

Urian tugas pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember sesuai dengan Peraturan Bupati Jember Nomor 26 Tahun 2021 dan jabatan dalam struktur organisasi dijelaskan sebagai berikut.

a. Sekertariat

Sekertariat memiliki tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan pelaporan dan keuangan serta tugas lain yang diberikan oleh kepala badan.

1. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi perkantoran dan kerumahtanggaan,

pengelolaan asset Badan, kepegawaian, pengumpulan Dokumen serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh sekretaris.

2. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan, mempunyai tugas mengkoordinasikan pengelolaan data, penyiapan bahan dan penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris.

3. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas mengkoordinasikan pengelolaan anggaran, pengadministrasian dan pelaporan keuangan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris.

b. Bidang Ekonomi

Bidang Ekonomi mempunyai tugas merumuskan kebijakan pemerintah daerah, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi perencanaan pembangunan bidang ekonomi dan pelaksanaan *Corporate Social Responsibility (CSR)* serta lain yang diberikan oleh kepala badan.

1. Sub Bidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Industri.

Sub Bidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Industri mempunyai tugas mempersiapkan bahan perumusan kebijakan, melakukan koordinasi dan evaluasi, menyusun rencana dan program pembangunan urusan koperasi, usaha kecil menengah, perdagangan dan perindustrian serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang

2. Sub Bidang Pertanian dan Pangan

Sub Bidang Pertanian dan Pangan mempunyai tugas mempersiapkan bahan perumusan kebijakan, melakukan koordinasi dan evaluasi, menyusun rencana dan program pembangunan urusan pangan, kelautan dan perikanan dan pertanian serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

3. Sub Bidang Pengembangan Investasi, Pariwisata dan Kebudayaan

Sub Bidang Pengembangan Investasi, Pariwisata dan Kebudayaan mempunyai tugas mempersiapkan bahan perumusan kebijakan, melakukan koordinasi dan evaluasi, menyusun rencana dan program pembangunan urusan penanam modal, pariwisata, kebudayaan, keuangan dan pelaksanaan Corporate Social Responsibility (CSR) serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

c. Bidang Pemerintahan dan Pembangunan SDM

Bidang Pemerintahan dan Pembangunan SDM mempunyai tugas merumuskan kebijakan pemerintah daerah, melaksanakan, mengoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi perencanaan pembangunan dalam bidang pemerintahan dan pembangunan sumber daya manusia serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala badan.

1. Sub Bidang Pemerintahan

Sub Bidang Pemerintahan mempunyai tugas mempersiapkan bahan perumusan kebijakan, melakukan koordinasi dan evaluasi, menyusun rencana dan program pembangunan urusan ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, komunikasi dan informatika, persandian, statistik, administrasi pemerintah, pengawasan, kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan (diklat) serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

2. Sub Bidang Pembangunan Sumber Daya Manusia

Sub Bidang Pembangunan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas mempersiapkan bahan perumusan kebijakan, melakukan koordinasi dan evaluasi, menyusun rencana dan program pembangunan urusan pendidikan kesehatan tenaga kerja, transmigrasi, kepemudaan dan olahraga, perpustakaan dan kearsipan serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

3. Sub Bidang Kependudukan mempunyai tugas mempersiapkan bahan perumusan kebijakan, melakukan koordinasi dan evaluasi, menyusun rencana dan program pembangunan urusan administrasi kependudukan

dan catatan sipil, sosial, pemberdayaan masyarakat dan desa, pembedayaan perempuan dan perlindungan anak dan pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

d. Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan

Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan mempunyai tugas merumuskan kebijakan pemerintah daerah, melaksanakan, mengoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi perencanaan pembangunan bidang infrastruktur dan kewilayahan serta tugas lain yang diberikan oleh kepala badan.

1. Sub Bidang Lingkungan Hidup dan SDM

Sub Bidang Lingkungan dan SDM mempunyai tugas mempersiapkan bahan perumusan kebijakan, melakukan koordinasi dan evaluasi, menyusun rencana dan program pembangunan urusan lingkungan hidup, kehutanan, bidang sumberdaya air dan energi sumberdaya mineral serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

2. Sub Bidang Transportasi

Sub Bidang Transportasi Mempunyai tugas mempersiapkan bahan perumusan kebijakan, melakukan koordinasi dan evaluasi, menyusun rencana dan program pembangunan urusan perhubungan, dan pekerjaan umum serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

3. Sub Bidang Perumahan dan Pemukiman, Sanitasi dan Air Bersih

Sub Bidang Perumahan Pemukiman, Sanitasi dan Air Bersih mempunyai tugas mempersiapkan bahan perumusan kebijakan, melakukan koordinasi dan evaluasi, menyusun rencana dan program pembangunan urusan perumahan rakyat, kawasan permukiman dan cipta karya, urusan pertanahan, urusan penataan ruang, dan bidang pengelolaan air bersih dan sanitasi serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

- e. Bidang Litbang, Evaluasi Pembangunan Daerah dan Program *SDG's*
- Bidang Litbang, Evaluasi Pembangunan Daerah dan Program *SDG'S* mempunyai tugas merumuskan kebijakan pemerintah daerah, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi perencanaan pembangunan daerah dan bidang penelitian dan pengembangan. Melakukan proses inventarisasi, identifikasi, analisa data dan informasi hasil pembangunan daerah. Mengevaluasi pelaksanaan program *SDG's* atau tujuan pembangunan berkelanjutan. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala badan.
1. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan
Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan mempunyai tugas mempersiapkan bahan perumusan kebijakan, melakukan koordinasi dan evaluasi, menyusun rencana dan program pembangunan di bidang penelitian dan pengembangan serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.
 2. Sub Bidang Data Pembangunan dan Evaluasi Program *SDG's*
Sub Bidang Data Pembangunan dan Evaluasi Program *SDG's* mempunyai tugas tugas mempersiapkan bahan perumusan kebijakan, melakukan koordinasi, evaluasi, menyusun kerangka perencanaan pembangunan daerah dan mengelola data informasi hasil-hasil pelaksanaan pembangunan daerah dan pelaksanaan program *SDG's* atau tujuan pembangunan berkelanjutan serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.
 3. Sub Bidang Evaluasi Target Pembangunan Daerah
Sub Bidang Evaluasi Target Pembangunan Daerah mempunyai tugas mempersiapkan bahan perumusan kebijakan, melakukan koordinasi, pengendalian dan evaluasi atas pelaksanaan pembangunan daerah dan menghimpun dan mendokumentasikan hasil pembangunan daerah serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

4.1.5 Jumlah Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember

Pegawai menjadi hal yang utama dalam berjalannya organisasi khususnya organisasi pemerintahan seperti Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Dengan demikian, Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember memiliki rincian jumlah pegawai yang terdiri di berbagai bidang atau bagian tersendiri. berikut penyajian jumlah pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember

No	Bagian	Jumlah
1.	Kepala Badan	1
2.	Sekretaris	1
3.	Sekretariat	10
4.	Bidang Ekonomi	9
5.	Bidang Pemerintahan dan Pembangunan SDM	11
6.	Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan	10
7.	Bidang litbang, Evaluasi Pembangunan Daerah dan Program SDG'S	13
Jumlah		55

Sumber: Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember, 2022 data diolah

Data tabel di atas menunjukkan rincian pegawai yang bekerja di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember yang tersebar di berbagai bidang yang secara keseluruhan berjumlah 55 pegawai.

4.2 Deskripsi Responden

Karakteristik responden yang telah di isi oleh responden dalam kuisisioner terdiri dari umur, jenis kelamin, lama bekerja, golongan pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Berdasarkan kuisisioner

yang telah di isi oleh responden, diperoleh data identitas yang disajikan dalam tabel sebagai berikut.

4. 2.1 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember 2022

No	No. Responden	Usia (Tahun)	No	No. Responden	Usia (Tahun)
1.	001	53	29.	029	40
2.	002	51	30.	030	35
3.	003	42	31.	031	47
4.	004	53	32.	032	24
5.	005	46	33.	033	38
6.	006	49	34.	034	35
7.	007	45	35.	035	29
8.	008	50	36.	036	25
9.	009	44	37.	037	32
10.	010	25	38.	038	30
11.	011	26	39.	039	30
12.	012	38	40.	040	38
13.	013	46	41.	041	31
14.	014	41	42.	042	25
15.	015	28	43.	043	33
16.	016	42	44.	044	32
17.	017	51	45.	045	35
18.	018	28	46.	046	49
19.	019	45	47.	047	37
20.	020	28	48.	048	39
21.	021	25	49.	049	33
22.	022	37	50.	050	40
23.	023	35	51.	051	29
24.	024	30	52.	052	46
25.	025	41	53.	053	30
26.	026	42	54.	054	32
27.	027	51	55.	055	27
28.	028	24			

Sumber: Data Primer diolah

Data diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki usia termuda yakni berusia 24 tahun dan responden tertua yakni berumur 56 tahun. Berikut adalah interval umur responden disajikan dalam tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi umur pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember 2022

No.	No. Responden	Frekuensi	Presentase
1.	24 s/d 29 tahun	13	24%
2.	30 s/d 35 tahun	15	27%
3.	36 s/d 41 tahun	9	16%
4.	42 s/d 47 tahun	11	20%
5.	48 s/d 53 tahun	7	13%
	Jumlah	55	100%

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel interval di atas menunjukkan bahwa pegawai yang paling banyak berada pada interval usia 30 s/d 35 tahun dengan jumlah sebanyak 15 responden, dan pegawai yang paling sedikit berada pada interval usia 48 s/d 53 tahun dengan jumlah sebanyak 7 responden.

4. 2.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut adalah responden berdasarkan lama bekerja, yang telah diisi oleh responden di kuisisioner penelitian.

Tabel 4.4 Lama Bekerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember 2022

No	Umur Responden	Lama Bekerja (Tahun)	No	No. Responden	Lama Bekerja (Tahun)
1.	001	25	12.	012	9
2.	002	24	13.	013	19
3.	003	20	14.	014	12
4.	004	23	15.	015	5
5.	005	22	16.	016	12
6.	006	23	17.	017	27
7.	007	18	18.	018	3

8.	008	26	19.	019	10
9.	009	11	20.	020	7
10.	010	2	21.	021	2
11.	011	<1	22.	022	7
23.	023	4	40.	040	8
24.	024	6	41.	041	5
25.	025	17	42.	042	10
26.	026	12	43.	043	7
27.	027	28	44.	044	3
28.	028	1	45.	045	9
29.	029	8	46.	046	19
30.	030	12	47.	047	11
31.	031	15	48.	048	8
32.	032	1	49.	049	6
33.	033	15	50.	050	12
34.	034	10	51.	051	5
35.	035	9	52.	052	10
36.	036	2	53.	053	8
37.	037	6	54.	054	4
38.	038	7	55.	055	2
39.	039	1	.		

Sumber: data primer diolah

Data di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja paling baru adalah kurang dari 1 tahun, dan responden yang mempunyai masa kerja paling lama adalah 28 tahun. Berikut interval lama bekerja responden disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5 Distribusi frekuensi lama bekerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember 2022

No.	Lama Bekerja Responden	Frekuensi	Presentase
1.	<1 Tahun	1	3%
2.	1 s/d 5 Tahun	14	25%
3.	6 s/d 10 Tahun	18	33%
4.	11 s/d 15 Tahun	9	16%
5.	16 s/d 20 Tahun	5	9%
6.	21 s/d 25 Tahun	5	9%

7.	26 s/d 28 Tahun	3	5%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel interval di atas menunjukkan bahwa pegawai yang paling banyak berada pada interval lama bekerja 6 s/d 10 tahun dengan jumlah sebanyak 18 responden, dan pegawai yang paling sedikit berada pada interval lama bekerja <1 tahun (kurang dari satu tahun) dengan jumlah sebanyak 1 responden.

4. 2.3 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.6 Distribusi frekuensi jenis kelamin Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember 2022

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Pria	36	65%
2.	Wanita	19	35%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut menunjukkan jumlah responden berjenis kelamin pria dengan jumlah 36 responden dengan presentase 65%, dan responden wanita berjumlah 19 responden dengan tingkat presentase 35 %.

4. 2.4 Golongan Responden

Tabel 4.7 Distribusi frekuensi status golongan Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember 2022

No	Golongan	Frekuensi	Presentase
1	PNS	33	60%
2	Honorer	22	40%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut menunjukkan jumlah responden terbanyak adalah golongan PNS dengan jumlah 33 responden dan presentase sebesar 60 %, sebagiannya adalah honorer dengan jumlah 22 responden dan presentase sebesar 40%.

4.3 Deskripsi Hasil Pengukuran Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel *independent* yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan variabel *dependent* adalah kinerja pegawai. Data variabel didapatkan dari hasil jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden berdasarkan persepsi responden sebagai pegawai terhadap empat variabel tersebut. Data yang diperoleh tersebut kemudian diolah dalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui perbandingan nilai antar variabel. Jawaban responden dikategorikan dalam lima kategori penilaian sebagai berikut.

1. Jika jawabanya sangat setuju maka diberi skor 5
2. Jika jawabanya setuju maka diberi skor 4
3. Jika jawabanya agak setuju maka diberi skor 3
4. Jika jawabanya tidak setuju maka diberi skor 2
5. Jika jawabanya sangat tidak setuju maka diberi skor 1

Jawaban responden secara rinci tersaji dalam lampiran. Hasil pengukuran variabel diolah peneliti dalam tabel frekuensi berikut.

4.3.1 Hasil Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Indikator Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS (%)	S (%)	RG (%)	TS (%)	STS (%)
1.	X1.1	46 83%	8 14,5%	1 1,8	-	-

2.	X1.2	49 89,1%	5 9,1%	1 1,8	-	-
3.	X1.3	48 87,3%	6 10,9%	1 1,8%	-	-
4.	X1.4	49 89,1%	5 76%	1 1,8%	-	-
5.	X1.5	42 76,4%	10 18,2%	2 3,6%	1 1,8%	-
6.	X1.6	11 20%	41 74,5%	3 5,5%	-	-
7.	X1.7	35 63,6%	17 30,9%	3 5,5%	-	-
8.	X1.8	35 63%	16 29,1%	2 3,6%	2 3,6%	-
9.	X1.9	13 23,6%	40 72,7%	2 3,6%	-	-
10.	X1.10	43 78,2%	10 18,2%	2 3,6%	-	-
11.	X1.11	22 40%	30 54,5%	3 5,5%	-	-
12.	X1.12	4 7,3%	17 30,9%	6 10,9%	28 50,9%	-
Total		397	205	27	30	

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai faktor lingkungan kerja yang mempunyai 12 indikator penilaian. Rata-rata jawaban dari responden secara keseluruhan diketahui 397 jawaban sangat setuju, 205 jawaban setuju, 27 jawaban ragu dan 30 jawaban tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban yang mendominasi untuk variabel lingkungan kerja adalah sangat setuju dengan jumlah 397.

4.3.2 Hasil Pengukuran Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Indikator motivasi kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS (%)	S (%)	RG (%)	TS (%)	STS (%)
1.	X2.1	15	40	-	-	-

		27,3%	72,7%			
2.	X2.2	23 41,8%	31 56,4%	1 1,8%	-	-
3.	X2.3	2 3,6%	15 27,3%	38 69,1%	-	-
4.	X2.4	38 69,1%	16 29,1%	1 1,8%	-	-
5.	X2.5	38 69,1%	14 25,5%	3 5,5%	-	-
6.	X2.6	39 70,9%	15 27,3%	1 1,8%	-	-
7.	X2.7	44 80%	10 18,2%	1 1,8%	-	-
8.	X2.8	24 43%	30 54%	1 1,8%	-	-
9.	X2.9	45 81,8%	9 16,4%	1 1,8%	-	-
10.	X2.10	40 72,7%	14 25,5%	1 1,8%	-	-
11.	X2.11	35 63%	19 34,5%	1 1,8%	-	-
12.	X2.12	47 85,5%	8 14,5%	-	-	-
	Total	390	221	49		

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai faktor motivasi kerja yang mempunyai 12 indikator penilaian. Rata-rata jawaban dari responden secara keseluruhan diketahui 390 jawaban sangat setuju, 221 jawaban setuju, 49 jawaban ragu. sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban yang mendominasi untuk variabel motivasi kerja adalah sangat setuju dengan jumlah 390.

4.3.3 Hasil Pengukuran Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Indikator kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS (%)	S (%)	RG (%)	TS (%)	STS (%)
1.	X3.1	25 45,5%	26 47,3%	4 7,3%	-	-
2.	X3.2	28 50,9%	24 43,6%	3 5,5%	-	-
3.	X3.3	33 60%	18 32,7%	3 5,5%	1 1,8%	-
4.	X3.4	34 61,8%	20 36,4%	1 1,8%	-	-
5.	X3.5	41 74,5%	13 23,6%	1 1,8%	-	-
6.	X3.6	35 63,6%	17 30,9%	3 5,5%	-	-
7.	X3.7	15 27%	37 67%	3 5,5%	-	-
8.	X3.8	33 60%	18 32,7%	4 7,3%	-	-
9.	X3.9	33 60%	19 34,5%	3 5,5%	-	-
10.	X3.10	31 56,4%	21 38,2%	1 1,8%	2 3,6%	-
11.	X3.11	32 58,2%	18 32,7%	2 3,6%	3 5,5%	-
12.	X3.12	33 60%	16 29,1%	4 7,3%	2 3,6%	-
Total		373	247	32	8	

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai faktor kepemimpinan yang mempunyai 12 indikator penilaian. Rata-rata jawaban dari responden secara keseluruhan diketahui 373 jawaban sangat setuju, 247 jawaban setuju, 32 jawaban ragu dan 8 jawaban tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban yang mendominasi untuk variabel kepemimpinan adalah sangat setuju dengan jumlah 373.

4.3.4 Hasil Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Indikator kinerja pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS (%)	S (%)	RG (%)	TS (%)	STS (%)
1.	Y1	21 38,2%	30 54,5%	4 7,3%	-	-
2.	Y2	28 45,5%	28 50,9%	2 3,6%	-	-
3.	Y3	28 50,9%	23 41,8%	3 5,5%	1 1,8%	-
4.	Y4	34 61,8%	18 32,7%	3 5,5%	-	-
5.	Y5	45 81,8%	9 16,4%	1 1,8%	-	-
6.	Y6	44 80%	10 18,2%	1 1,8%	-	-
7.	Y7	45 81,8%	8 14,5%	2 3,6%	-	-
8.	Y8	44 80%	9 16,4%	4 7,3%	-	-
9.	Y9	43 78%	10 18,2%	1 1,8%	1 1,8%	-
10.	Y10	41 74,5%	12 21,8%	1 1,8%	1 1,8%	-
Total		370	157	20	3	

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai faktor kinerja pegawai yang mempunyai 10 indikator penilaian. Rata-rata jawaban dari responden secara keseluruhan diketahui 370 jawaban sangat setuju, 157 jawaban setuju, 20 jawaban ragu dan 3 jawaban tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban yang mendominasi untuk variabel kinerja pegawai adalah sangat setuju dengan jumlah 370.

4.4 Uji Pengumpulan data

4.4.1 Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan suatu kuisioner yang digunakan dalam suatu penelitian dan dapat membuktikan kuisioner yang di uji dapat mengukur gejala yang diteliti secara tepat. Terdapat syarat yang digunakan untuk menentukan item tersebut valid atau tidak

1. Jika r hitung $> 0,266$, maka item-item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< 0,266$, maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas telah menunjukkan keseluruhan item pernyataan di dalam kuisioner variabel lingkungan kerja dapat di nyatakan valid. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung di bandingkan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $< r$ hitung maka valid. Uji validitas dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 26.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai r_{tabel}	Hasil uji
Lingkungan kerja (x1)	X1.1	0,413	$>0,266$	valid
	X1.2	0,538	$>0,266$	valid
	X1.3	0,615	$>0,266$	valid
	X1.4	0,649	$>0,266$	valid
	X1.5	0,658	$>0,266$	valid
	X1.6	0,728	$>0,266$	valid
	X1.7	0,749	$>0,266$	valid
	X1.8	0,774	$>0,266$	valid
	X1.9	0,726	$>0,266$	valid
	X1.10	0,699	$>0,266$	valid
	X1.11	0,599	$>0,266$	valid
	X1.12	0,416	$>0,266$	valid

Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,471	>0,266	valid
	X2.2	0,518	>0,266	valid
	X2.3	0,344	>0,266	Valid
	X2.4	0,780	>0,266	Valid
	X2.5	0,766	>0,266	Valid
	X2.6	0,838	>0,266	Valid
	X2.7	0,697	>0,266	Valid
	X2.8	0,725	>0,266	Valid
	X2.9	0,804	>0,266	Valid
	X2.10	0,844	>0,266	Valid
	X2.11	0,786	>0,266	Valid
	X2.12	0,702	>0,266	Valid
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,397	>0,266	Valid
	X3.2	0,417	>0,266	Valid
	X3.3	0,590	>0,266	Valid
	X3.4	0,521	>0,266	Valid
	X3.5	0,699	>0,266	Valid
	X3.6	0,694	>0,266	Valid
	X3.7	0,708	>0,266	Valid
	X3.8	0,627	>0,266	Valid
	X3.9	0,643	>0,266	Valid
	X3.10	0,651	>0,266	Valid
	X3.11	0,535	>0,266	Valid
	X3.12	0,302	>0,266	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,492	>0,266	Valid
	Y2	0,689	>0,266	Valid
	Y3	0,640	>0,266	Valid
	Y4	0,703	>0,266	Valid
	Y5	0,703	>0,266	Valid
	Y6	0,746	>0,266	Valid

Y7	0,612	>0,266	Valid
Y8	0,656	>0,266	Valid
Y9	0,513	>0,266	Valid
Y10	0,524	>0,266	Valid

Sumber: Lampiran (*data diolah, 2022*)

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua instrumen yakni variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Jember mempunyai hasil valid dan dapat di buktikan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5%. Valid dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen ke dependen.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keterpercayaan, stabilitas, konsistensi dan ketetapan suatu kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini. terdapat kriteria yang digunakan untuk mengetahui item tersebut dapat dikatakan reliabel atau tidak, sebagai berikut.

1. Jika nilai cronbach alpha $> 0,6$ maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,6$ maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel

uji reliabilitas dalam penelitian ini di bantu menggunakan *software* SPSS versi 26.

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil uji
Lingkungan kerja	0,836	Reliabel
Motivasi Kerja	0,898	Reliabel
Kepemimpinan	0,793	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,820	Reliabel

Sumber: Lampiran (*data diolah, 2022*)

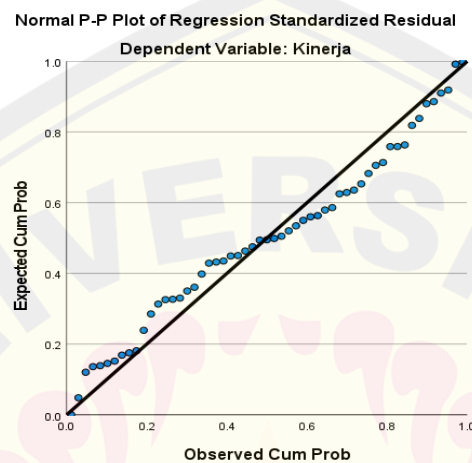
Hasil uji reliabilitas telah menunjukkan item pernyataan dalam kuesioner lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai, memiliki *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Berdasarkan hasil diatas maka item dalam variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai dinyatakan mempunyai tingkat keandalan dan reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat dikatakan sebagai model baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas dan bebas dari asumsi klasik statistik baik multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik menjadi syarat sebelum data penelitian memasuki tahap regresi berganda. Sebelum melakukan uji asumsi kalsik, data yang diperoleh merupakan data ordinal. Syarat data yang digunakan dalam uji asumsi klasik adalah data interval. perubahan data ordinal menjadi interval menggunakan metode suksesif interval (MSI), hal tersebut dimaksudkan dalam melakukan pengujian uji regresi dan dikarenakan analisis parametrik mengharuskan menggunakan data interval. Transformasi data dalam penelitian ini menggunakan *software microsoft excel*.

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dan melihat signifikansi residual yang dihasilkan grafik normal probability plot. Berikut hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov dan normal probability plot.



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.2166875
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.088
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo	Sig.	.316

Gambar 4.2 Propability Plot dan Kolmogrov-Smirnov
Sumber: Lampiran (*output data SPSS, 2022*)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada grafik normal p-plot diketahui titik-titik mengikuti garis diagonal dan pada uji kolmogorov-smirnov diketahui nilai

sig sebesar $0,200 > 0,05$ dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa data residual dalam model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mempunyai fungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi signifikan antara variabel independent. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance value* dengan ketentuan apabila $VIF < 10$, dan nilai toleransi $> 0,1$. Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini.

Tabel 4.14 Tabel Uji Multikolinieritas

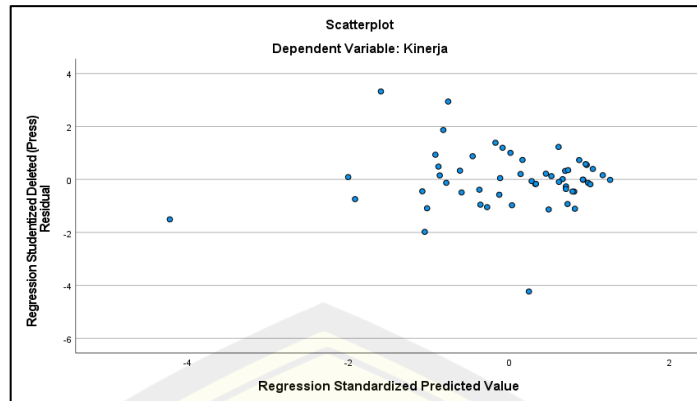
Variabel	Collinearity tolerace	VIF
Lingkungan kerja	,243	4.115
Motivasi Kerja	,229	4.363
Kepemimpinan	,311	3.212

Sumber: Lampiran (*Output data SPSS,2022*)

Tabel hasil uji multikolinieritas diatas diketahui nilai tolerance dan VIF pada variabel lingkungan kerja sebesar $0,243 > 0,1$ dan $4,115 < 10$ pada variabel motivasi sebesar $0,229 > 0,1$ dan $4,363 < 10$, dan variabel kepemimpinan sebesar $0,311 > 0,1$ dan $3,212 < 10$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki fungsi untuk menguji dan melihat apakah terdapat perbedaan variabel dari residual pengamatan ke pengamatan. Uji Heteroskedastisitas dalam penlitian ini menggunakan dua uji yakni metode grafik *scatterplot* dan uji *glejser* yakni sebagai berikut.

Gambar 4.3 *Scatterplot*Sumber: Lampiran (*Output data SPSS, 2022*)

Berdasarkan gambar *scatterplot* diketahui titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y serta titik-titik tidak membentuk pola, yang jelas hasil ini didukung juga dengan berdasarkan hasil uji menggunakan *glejser* yakni sebagai berikut.

Tabel 4.15 Uji *Glejser* Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja	,292	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi kerja	,814	
Kepemimpinan	,581	

Sumber: Lampiran (*Output data SPSS, 2022*)

Hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja sebesar $0,292 > 0,05$ pada variabel motivasi sebesar $0,814 > 0,05$ dan pada variabel kepemimpinan sebesar $0,581 > 0,05$ dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam model regresi bersifat homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskadastisitas.

4.6 Uji Hipotesis

Sesudah melakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan statistik parametrik dan sudah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan, maka dapat dilakukan di tahap selanjutnya yakni pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F dari hasil regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dikarenakan jumlah variabel independen lebih dari satu. Uji hipotesis dalam penelitian ini dibantu dengan *software* SPSS versi 26. Berikut penjabaran hasil analisis uji hipotesis.

4.6.1 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dalam penelitian mempunyai fungsi untuk memperlihatkan atau mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila dalam penelitian tersebut bermaksud untuk meramalkan keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen yang menjadi faktor predictor dimanipulasi atau dinaikurunkan nilainya (Sugiyono, 2019). Regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yakni lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda.

Tabel 4.16 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients	
	B	Std. Error
(constant)	3.362	3.388
Lingkungan kerja	,274	,111
Motivasi Kerja	,273	,105
Kepemimpinan	,246	,099

Sumber: Lampiran (*Output data SPSS, 2022*)

Tabel hasil uji regresi linier berganda diatas, dapat menggunakan persamaan uji regresi linier berganda yakni sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dikethui:

Y : Kinerja pegawai

a : Bilangan konstanta

b₁ : Besar pengaruh variabel X₁

X₁ : Variabel lingkungan kerja

b₂ : Besar pengaruh variabel X₂

X₂ : Variabel motivasi kerja pegawai

b₃ : Besar pengaruh variabel X₃

X₃ : Variabel kepemimpinan

E : Faktor gangguan

Hasil dari persamaan regresi linier tersebut digunakan dalam persamaan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut.

$$Y = 3,362 + 0,274X_1 + 0,273X_2 + 0,246X_3 + e.$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Y = variabel dependen yang akan diprediksi oleh variabel independen, pada penelitian ini variabel dependen adalah kinerja pegawai

a = Nilai konstanta sebesar 3,362 artinya jika variabel lingkungan kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kepemimpinan (X₃) nilai tetap atau tidak mengalami peningkatan maka variabel kinerja (Y) nilainya 3,362.

b₁ = Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,274 artinya jika variabel lingkungan kerja (X₁) naik satu satuan maka variabel Kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,274.

b₂ = Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,273 artinya jika variabel motivasi kerja (X₂) naik satu satuan maka variabel kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,273.

- b_3 = Nilai koefisien regresi pada variabel kepemimpinan (X_3) sebesar 0,246 artinya jika variabel kepemimpinan (X_3) naik satu satuan maka variabel kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,246.

4.6.2 Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Uji t mempunyai fungsi untuk mengetahui hubungan atau pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dalam penelitian dilakukan dengan *Software SPSS versi 26*. Pengambilan keputusan dalam uji t adalah melihat dari hasil perbandingan probabilitas signifikansi yang dihasilkan dengan tingkat signifikansi (α) yang telah ditetapkan sebesar 0,05, dengan keterangan apabila probabilitas signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) yang telah ditetapkan yakni 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan begitu sebaliknya. Berikut hasil uji t dari masing-masing variabel.

Tabel 4.17 Uji Signifikasi Parsial

Model	t	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	2,465	,017	Signifikan
Motivasi kerja	2,606	,012	Signifikan
Kepemimpinan	2,497	,016	Signifikan

Sumber: Lampiran (*Output data SPSS, 2022*)

Didapatkan nilai t tabel dalam penelitian ini diaman $N= 55$ dan sig. 0,05 sebesar 2,004 dari hasil uji t pada tabel diatas maka dapat diartikan sebagai berikut:

- Pada variabel lingkungan kerja (X_1) diketahui nilai t sebesar $2,465 > t$ tabel 2,004 dan sig. Sebesar $0,017 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka H_1 dan H_0 di tolak, artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.
- Pada variabel motivasi (X_2) diketahui nilai t hitung sebesar $2,606 > t$ tabel 2,004 dan sig. Sebesar $0,012 < 0,05$ dari hasil tersebut maka H_2 diterima dan H_0 di tolak, yang artinya terdapat pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.

- c. Pada variabel kepemimpinan (X_3) diketahui nilai sebesar $2,497 > t$ tabel $2,004$ dan sig. Sebesar $0,016 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka H_3 diterima dan H_0 di tolak yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Kabupaten Jember.

4.6.3 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk maksud mengetahui pengaruh antar variabel-variabel bebas (independen) secara bersamaan terhadap variabel terikat (dependen). Uji F dalam penelitian ini di bantu dengan *software* SPSS *versi* 2022 dengan melihat probabilitas signifikansi F pada tabel output ANOVA pada analisis regresi linier berganda. Pengambilan keputusan dalam uji F adalah dari perbandingan probabilitas signifikansi yang dihasilkan dengan tingkat signifikansi (α) yang ditetapkan yaitu sebesar $0,05$. Jika probabilitas signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari signifikansi (α) yang telah ditetapkan yaitu $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan begitu pula sebaliknya. Berikut adalah hasil dari analisis uji F, yakni sebagai berikut.

Tabel 4.18 Uji Signifikansi Simultan

F	Sig.	Keterangan
65,212	,000 ^b	Signifikan

Sumber: Lampiran (Output data SPSS, 2022)

Tabel diatas menunjukkan nilai F tabel dalam penelitian dimana $N=55$ dan $K=$ sebesar $2,79$. Dari tabel diatas diketahui nilai F sebesar $65,212 > F$ tabel dan sig. Sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut maka H_4 dapat diterima artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.

4.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau lebih dikenal dengan (*R Square*) digunakan dalam memprediksi besaran kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 26 dengan melihat nilai Adjusted R Square pada tabel output analisis regresi linier berganda. Berikut tabel uji koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,891 ^a	,793	,781

Sumber: Lampiran (*Output SPSS, 2022*)

Tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,781 artinya total kontribusi pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,781 \times 100 = 78,1\%$ sedangkan sisanya 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

4.7 Analisis Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan kerja diukur melalui 11 indikator yakni Penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi, suara, getaran mekanisme, aroma ruangan, tata warna, dekorasi, musik di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. jawaban responden mengenai faktor lingkungan kerja yang mempunyai indikator penilaian. Rata-rata jawaban dari responden secara keseluruhan diketahui 397 jawaban sangat setuju, 205 jawaban setuju, 27 jawaban ragu dan 30 jawaban tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban yang mendominasi untuk variabel lingkungan kerja adalah sangat setuju dengan jumlah 397.

Berdasarkan hasil uji analisis penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Kabupaten Jember. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh 2,465 dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Koefisien

juga menunjukkan nilai positif sebesar 0,274. Hasil uji yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Kabupaten Jember.

Hasil dari uji penelitian ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2017) yang berpendapat lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Rizal Nabawi (2019), Hendri Sembiring (2020), yang menemukan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini terlihat ada pengaruh langsung faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan pegawai. Hal tersebut menunjukkan persepsi terhadap lingkungan kerja yang setuju akan menyebabkan pegawai menimbulkan kepuasan sehingga pegawai akan melakukan pekerjaan secara optimal. Apabila hasil kerja optimal maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4.7.2 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi kerja di ukur melalui lima dimensi menurut Maslow dalam Busro (2018), lima dimensi tersebut menjadi dua belas indikator yang menjadi alat uji dalam penelitian ini. dimensi tersebut yakni, dimensi kebutuhan fisik, dimensi kebutuhan keselamatan, dimensi kebutuhan sosial, dimensi kebutuhan kehormatan dan dimensi kebutuhan aktualisasi. jawaban responden mengenai faktor lingkungan kerja yang mempunyai indikator penilaian. Rata- rata jawaban dari responden secara keseluruhan diketahui 390 jawaban sangat setuju, 221

jawaban setuju, 49 jawaban ragu. sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban yang mendominasi untuk variabel motivasi kerja adalah sangat setuju dengan jumlah 390.

Berdasarkan hasil uji analisis penelitian ini, telah menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Hal tersebut dapat di buktikan dengan melihat hasil uji t. di peroleh t hitung sebesar $2,606 > t$ tabel yakni 2,004 dan sig. Sebesar $0,012 < 0,05$. Koefisien juga menunjukkan nilai positif sebesar 0,273. Hasil uji yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Kabupaten Jember.

Hasil dari uji penelitian ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2017) yang berpendapat motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Demikian sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

Penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian dari Hendri Sembiring (2020) dan Rizky Zakaria dkk (2020). Yang telah menemukan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian terlihat terdapat pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga membuktikan persepsi terhadap motivasi kerja yang setuju akan menyebabkan pegawai menimbulkan kepuasan sehingga pegawai akan melakukan pekerjaan secara optimal. Apabila hasil kerja optimal maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi menurut Busro (2018). Tiga dimensi tersebut menjadi dua belas indikator penilaian. Tiga dimensi tersebut yakni dimensi hubungan pemimpin dengan bawahan, dimensi struktur tugas dan dimensi kekuasaan. Rata-rata jawaban dari responden secara keseluruhan diketahui 373 jawaban sangat setuju, 247 jawaban setuju, 32 jawaban ragu dan 8 jawaban tidak setuju. sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban yang mendominasi untuk variabel kepemimpinan adalah sangat setuju dengan jumlah 373.

Berdasarkan hasil uji analisis penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Kabupaten Jember. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil t hitung diperoleh sebesar $2,497 > t$ tabel $2,004$ dan sig. Sebesar $0,016 < 0,05$. Koefisien juga menunjukkan nilai positif sebesar $0,246$. Hasil uji yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.

Hasil dari uji penelitian ini sesuai dengan pendapat kasmir (2017) yang berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya.

Penelitian ini konsiten dengan hasil penelitian dari Ahmad afandi (2020) dan Handry Sudiarta Athar, yang telah membuktikan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini terlihat terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan yang setuju akan menyebabkan pegawai

menimbulkan kepuasan sehingga pegawai akan melakukan pekerjaan secara optimal. Apabila hasil kerja optimal maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik uji F atau secara simultan telah menunjukkan pengaruh signifikansi lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut di ketahui dari analisis uji F yang diperoleh F hitung 65,212 > F tabel sebesar 2,79 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, H_0 ditolak dan H_4 diterima. Yang berarti terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.

Koefisiensi *adjusted R square* sebesar 0,793 yang menunjukkan bahwa 79,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel independen yang di teliti. Uji determinasi memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Sehingga apabila lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember mengalami suatu perubahan atau peningkatan maka kinerja pegawai di instansi tersebut juga mengalami peningkatan, dan begitu pula sebaliknya.

Sesuai yang dikatakan Kasmir (2017), kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor atau variabel yang mempengaruhinya, variabel tersebut termasuk lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan. Penelitian ini telah memperlihatkan peran dari setiap variabel tersebut telah di uji analisis statistik regresi linier, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Menunjukkan bahwa setiap

variabel tersebut telah mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.



BAB 5
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan pada bagian Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Hasil studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Pemerintah Kabupaten Jember.
- b. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Hasil studi ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berarti semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.
- c. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Hasil studi menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,, berarti semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka akan terdapat peningkatan kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember
- d. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Hasil studi menunjukkan jika terjadi peningkatan pada lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan maka kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember akan mengalami peningkatan pula.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan studi ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilaksanakan menggunakan regresi linier berganda, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Sehingga instansi diharapkan tetap mampu dalam meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi para pegawai. Hasil pengukuran variabel lingkungan kerja memperlihatkan bahwa terdapat satu indikator yang mempunyai nilai kurang, yakni terdapatnya fasilitas keamanan. Pihak instansi diharapkan dapat meningkatkan fasilitas keamanan di kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember dengan memperbaiki keamanan CCTV di sekitar kantor, sehingga para pegawai tidak merasa was-was terhadap ancaman kejahatan di sekitar.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Sehingga instansi diharapkan mampu dalam meningkatkan motivasi para pegawai. Kesejahteraan pegawai perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dikarenakan kesejahteraan pegawai merupakan bagian dari motivasi kerja. Kesejahteraan dapat berupa fasilitas kerja, kebebasan berpendapat maupun gaji dan tunjangan. Kesejahteraan pegawai perlu ditingkatkan terutama bagi golongan non ASN. Instansi diharapkan juga mampu dalam meningkatkan skill dari para pegawainya, dengan cara mengikuti berbagai pelatihan yang diperlukan sesuai kebutuhan instansi.

Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember. Sehingga seorang pemimpin diharapkan mampu dalam meningkatkan kepemimpinannya, dengan cara menjaga dan mendekatkan komunikasi di bawahannya. Selain hal tersebut seorang pemimpin juga harus memiliki sikap objektif dalam menilai para pegawai, menghormati hak dan kewajiban para

pegawai. Sehingga seorang pemimpin mampu dalam memelihara keharmonisan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.



Daftar Pustaka

- Afandi. A dan Bahri. S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). 235-246
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Athar. H.S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis. 5(1). 57-64
- Badan Kepegawaian Negara. (2020). Baru 35% Instansi Pemerintah Berkategori Baik dalam Penerapan Manajmen Kinerja PNS. Diakses Pada 2 Februari 2022, dari <https://www.bkn.go.id/berita/baru-35-instansi-pemerintah-berkategori-baik-dalam-penerapan-menajemen-kinerja-pns>.
- Badu dan Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Preanamedia Group
- Bupati Jember. Peraturan Bupati Jember Nomor 24 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten jember
- Ibrahim dan Supriatna. (2020). *Epistimologi Pemerintahan (paradigma manajemen, birokrasi dan kebijakan publik)*. Ternate: UMMU Press
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Indonesia. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 5, Tambahan lembaran Negara RI Nomor 5494. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Kabupaten Jember. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah. Pemerintah Kabupaten Jember. Jember

- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers
- Kamaroellah, A. (2014). *Manajemen Pemerintahan Daerah (konsep, desain, dan teknik meningkatkan kinerja)*. Surabaya: Pustaka Radja
- Kawiana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UNHI Pers
- Kurniawan. A.W dan Puspitaningtyas. Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Mangkunegara. A.P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM* . Bandung: PT. Rafika Aditama
- Osborne dan Gaebler. (1996). *Mewirauahakan Birokrasi (Reinventing Government)*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo,
- Pemerintah Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri sipil. Lembaran Negara RI Tahun 2019 Nomor 30. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Pemkab Jember. (2021). Kunjungi Tiga OPD, Bupati Akui Kondisi Kantor Memprihatinkan. Diakses pada 5 Desember 2021, dari <https://www.jemberkab.go.id/kunjungi-tiga-opd-bupati-hendy-akui-kondisi-kantor-memprihatinkan/>.
- Pemkab Jember. (2022). “Bupati Hendy Tegaskan Seluruh GTT-PTT Dapat THR” diakses pada tanggal 5 Mei 2022 dari <https://www.jemberkab.go.id/bupati-hendy-tegaskan-seluruh-gtt-ptt-dapat-thr/>
- Prayitno D. (2017). *“Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS”*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Rizal. N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 2(2). 170-183
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya)*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil)*. Bandung: PT. Rafika Aditama

- Sembering, H. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. Jurnal Akutansi dan Manajemen. 13(1). 113-126
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi,U. (2015). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Rafika Aditama
- Silalahi,U. (2018). *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Rafika Aditama
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (dalam pendekatan teoritis dan praktis)*. Surabaya: Airlangga University Press
- Sujarweni, W. (2021). *“SPSS Untuk Penelitian”*. Yogyakarta: Pustaka Baru PRES
- Sukidjo. (2002). *Mewirauahakan birokrasi: mentransformasikan semangat wirausaha ke dalam sektor publik*. jurnal ilmiah pendidikan. 21(2). 266-272
- Syahrum dan Salim. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- Syafaruddin. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan (akuntabilitas pimpinan pendidikan pada era otonomi daerah)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, Oryza A. (2021). *Dualisme Sekda Jember, Birokrasi Dukung Mana?*. Diakses pada tanggal 5 Mei 2022. Dari <https://beritajatim.com/politik-pemerintahan/dualisme-sekda-jember-birokrasi-dukung-mana/>
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana
- Zakaria, Sampeadi dan Prasetyaningtyas. (2018). *Peranan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akutansi. 5(1): 194-199

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak /Ibu Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember

di tempat

Asalamu'alaikum wr. wb.

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan studi S1 di program studi Ilmu Administarsi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, saya bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner terlampir. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dengan tetap dan menjamin kerahasiaan identitas dan jabatan Bapak/Ibu. Hasil dari Kuesioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan peneliti.

Demikian surat permohonan ini saya buat. Atas partisipasinya dan kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk menjawab kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Peneliti

Arif Saputra
NIM 180910201061

NO:

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

Nama : _____

Umur : _____

Jenis Kelamin : Pria/Wanita (coret yang tidak perlu)

Tempat Bekerja (Bagian) : _____

Jabatan : _____

Lama Bekerja : _____

Golongan : PNS/Honorar (coret yang tidak perlu)

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami dan rasakan
3. Terdapat (5) lima pilihan jawaban untuk kuesioner kepuasan kerja yang terdiri sebagai berikut.
 - a. Sangat setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Ragu-Ragu (RG)
 - d. Tidak setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1.	Kondisi pencahayaan diruangan tempat kerja telah mendukung saya dalam penyelesaian pekerjaan.					
2.	Suhu udara di ruangan tempat kerja telah mendukung kenyamanan saya saat bekerja.					
3.	Kelembapan udara di ruangan kerja saya telah terjaga dengan baik.					
4.	Terdapatnya ventilasi udara yang baik sehingga sirkulasi udara dapat terpenuhi.					
5.	Tidak adanya kebisingan dan kegaduhan di dalam ruangan kerja sehingga saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja.					
6.	Ruangan kerja saya jauh dari getaran yang disebabkan oleh mesin industri/pabrik.					
7.	Terdapat aroma wangi yang dapat mendukung kenyamanan saya dalam menjalankan tugas					
8.	Ruangan kerja mempunyai gabungan atau kombinasi warna yang dapat mendukung kenyamanan saya saat bekerja.					
9.	Dekorasi ruang kerja dapat memudahkan aktivitas pekerjaan saya.					
10.	Tata letak dan peralatan kantor di dalam ruangan telah tertata rapi sehingga dapat memudahkan gerak saya saat bekerja.					

11.	Terdapatnya musik atau audio sehingga saya dapat rileks dalam menjalankan tugas.					
12.	Terdapatnya fasilitas keamanan seperti kamera pengawas dan <i>scurity</i> , sehingga membuat saya nyaman saat bekerja.					

B. Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
	Kebutuhan fisik					
1.	Terdapatnya sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas pekerjaan saya.					
2.	Jam istirahat yang diberikan instansi/organisasi sudah cukup bagi saya sebagai pegawai.					
3.	Instansi sangat peduli terhadap kesejahteraan saya sebagai pegawai					
Kebutuhan keselamatan						
4.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di instansi sudah aman dan memadai untuk digunakan					
5.	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh instansi bagi pegawai yang membutuhkan					
Kebutuhan sosial						
6.	Saya merasa mempunyai banyak teman/sahabat di tempat kerja					
7.	Terdapatnya kerjasama dan saling membantu antar pegawai jika terjadi masalah dalam pekerjaan					

Kebutuhan penghargaan/penghormatan						
8.	Saya merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang telah dijalani saat ini					
9.	Pendapat saya sebagai pegawai selalu dihargai oleh atasan					
Kebutuhan aktualisasi diri						
10.	Setiap pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan secara baik dengan keterampilan yang saya miliki.					
11.	Bila terdapat beban kerja tambahan dari instansi, saya dapat menyelesaikan dengan baik.					
12.	Saya mempunyai peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.					

C. Kepemimpinan (X3)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
	Dimensi hubungan pemimpin dengan bawahan					
1.	Munculnya hubungan komunikasi yang baik antara pemimpin dengan pegawai.					
2.	Pemimpin dapat membantu dalam memecahkan permasalahan atau persoalan pegawai dalam menjalankan tugas.					
3.	Terdapatnya penghargaan dari pemimpin mengenai hasil kerja para					

	pegawai.					
4.	Pemimpin mempunyai sikap objektif dalam menilai para pegawai.					
5.	Pemimpin dapat menghormati hak dan kewajiban terhadap pegawai					
Dimensi struktur tugas						
6.	Rencana kerja dari pemimpin dapat terealisasi dengan baik					
7.	Kejelasan tanggung jawab seorang pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan.					
8.	Pemimpin dapat menyederhanakan rencana kerja yang nantinya dapat disosialisasikan.					
Dimensi kekuasaan						
9.	Pemimpin memiliki ketegasan dalam mengambil suatu keputusan.					
10.	Pemimpin mampu dalam mengembangkan kualitas pegawai					
11.	Pemimpin dapat menempatkan pegawai sesuai bidang keahlian					
12.	Pemimpin mampu dalam memerintah pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember.					

D. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1.	Dalam melakukan pekerjaan saya jarang melakukan kesalahan					
2.	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja saya					
3.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
4.	Saya dapat bekerja melebihi terget instansi					
5.	saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan					
6.	Saya datang ke kantor sesuai dengan waktu yang telah disepakati					
7.	Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas atau pekerjaan telah sesuai anggaran yang telah ditetapkan					
8.	Terdapatnya pengawasan dari pihak instansi untuk memantau kerja saya dalam melakukan pekerjaan					
9.	Pengawasan dari pihak instansi dapat mendorong kinerja saya sebagai pegawai					
10.	Kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan kinerja saya					

Lampiran 2

**Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja Badan Perencanaan dan
Pembangunan Daerah Kabupaten Jember**

NO	Variabel X1												Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	48
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	57
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	57
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	52
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	48
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	55
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	54
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	54
11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	52
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	56
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
15	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	51
16	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	50
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	55
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	57
21	5	5	5	5	4	3	3	2	4	5	4	2	47
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	55
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	50
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	55
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	54
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	56
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	54
31	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	51
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	57
33	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57

35	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	52
36	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	57
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	55
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	47
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	56
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	57
45	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	2	52
46	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	55
47	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	56
48	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	44
49	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	56
50	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	54
51	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	53
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	57
54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
55	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	52

Lampiran 3

**Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja Badan Perencanaan dan
Pembangunan Daerah Kabupaten Jember**

NO	Variabel X2												Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	56
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	53
6	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	50
7	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	55
8	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	55
9	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	36
10	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	52
11	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	51
12	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
13	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
14	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	56
15	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
16	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
19	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	54
20	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
21	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	48
22	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
23	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
24	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
25	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	51
26	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
27	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	55
28	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	55
29	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
30	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	53
31	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	50
32	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
33	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	55
34	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58

35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	50
36	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
39	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	53
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
42	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
43	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57
44	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
45	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	53
46	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
47	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	54
48	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	55
49	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
51	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	52
52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
53	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
54	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	53
55	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	50

Lampiran 4

**Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan Badan Perencanaan dan
Pembangunan Daerah Kabupaten Jember**

NO	Variabel X3												Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	51
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	47
7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	35
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
11	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	57
14	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
16	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	54
20	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	56
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	56
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	56
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
27	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
28	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
30	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	53
31	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	52
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58

33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
34	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
36	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
39	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
40	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	47
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
45	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	51
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
47	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
48	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
49	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	52
50	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	54
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	57
53	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
54	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56
55	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	51

Lampiran 5

**Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan
Pembangunan Daerah Kabupaten Jember**

NO	Variabel Y										Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	44
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
11	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
14	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
20	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
24	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
25	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	43
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
28	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
30	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
31	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49

33	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
34	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
35	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	42
36	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
43	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
44	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
46	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
47	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
48	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
49	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
50	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
51	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
54	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
55	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	44

Lampiran 6

Uji Validitas

1. Lingkungan Kerja

```

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 X1_7 X1_8 X1_9 X1_10 X1_11 X1_12
SKOR_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations		TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	,413**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	55
X1.2	Pearson Correlation	,538**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.3	Pearson Correlation	,615**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.4	Pearson Correlation	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.5	Pearson Correlation	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.6	Pearson Correlation	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.7	Pearson Correlation	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.8	Pearson Correlation	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.9	Pearson Correlation	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.10	Pearson Correlation	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	55
X1.11	Pearson Correlation	,599**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.12	Pearson Correlation	,416**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	55
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	55

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

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

2. Motivasi Kerja

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 X2_7 X2_8 X2_9 X2_10 X2_11 X2_12
SKOR_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWIS
    
```

Correlations

		TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	,471**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.2	Pearson Correlation	,518**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.3	Pearson Correlation	,344*
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	55
X2.4	Pearson Correlation	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.5	Pearson Correlation	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.6	Pearson Correlation	,838**

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.7	Pearson Correlation	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.8	Pearson Correlation	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.9	Pearson Correlation	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.10	Pearson Correlation	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.11	Pearson Correlation	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.12	Pearson Correlation	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
TOTAL_X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	55

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

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

3. Kepemimpinan

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_5 X3_6 X3_7 X3_8 X3_9 X3_10 X3_11
X3_12 SKOR_X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	,397**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	55

X3.2	Pearson Correlation	,417**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	55
X3.3	Pearson Correlation	,590**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.4	Pearson Correlation	,521**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.5	Pearson Correlation	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.6	Pearson Correlation	,694**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.7	Pearson Correlation	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.8	Pearson Correlation	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.9	Pearson Correlation	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.10	Pearson Correlation	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.11	Pearson Correlation	,535**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.12	Pearson Correlation	,302*
	Sig. (2-tailed)	,025
	N	55
TOTAL_X3	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	55

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

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

4. Kinerja Pegawai

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y_1 Y_2 Y_3 Y_4 Y_5 Y_6 Y_7 Y_8 Y_9 Y_10 SKOR_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	,492**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y2	Pearson Correlation	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y3	Pearson Correlation	,640**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y4	Pearson Correlation	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y5	Pearson Correlation	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y6	Pearson Correlation	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y7	Pearson Correlation	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y8	Pearson Correlation	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y9	Pearson Correlation	,513**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y10	Pearson Correlation	,524**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55

TOTAL_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	55

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

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

Lampiran 7

Uji Reliabilitas

1. Lingkungan kerja

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 X1_7 X1_8 X1_9 X1_10 X1_11 X1_12
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.836	12

2. Motivasi Kerja

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 X2_7 X2_8 X2_9 X2_10 X2_11 X2_12
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```


Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.898	12

3. Kepemimpinan

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_5 X3_6 X3_7 X3_8 X3_9 X3_10 X3_11 X3_12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.793	12

4. Kinerja Pegawai

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y_1 Y_2 Y_3 Y_4 Y_5 Y_6 Y_7 Y_8 Y_9 Y_10
```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.820	10

Lampiran 8

Uji Normalitas

1. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

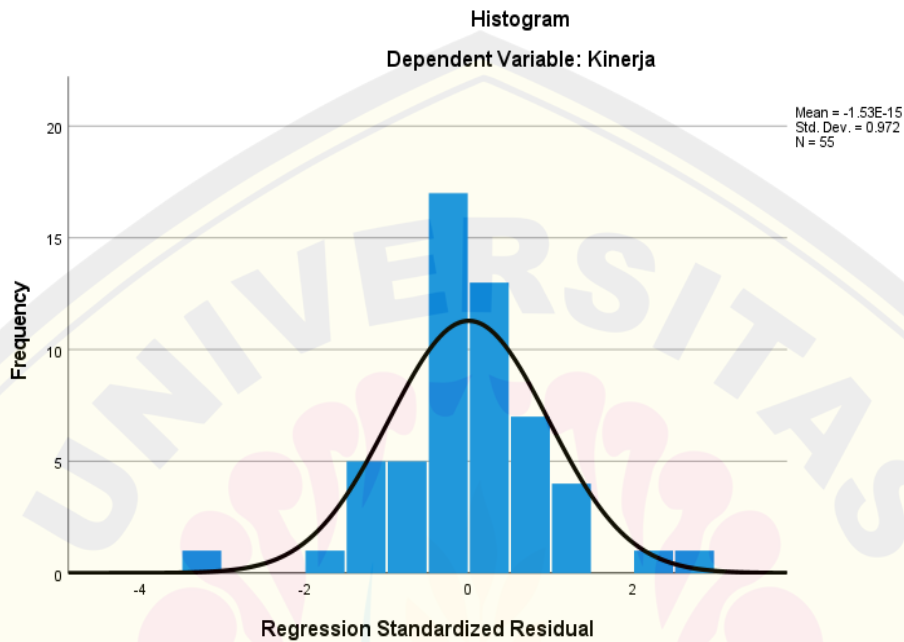
		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.21668758	
Most Extreme Differences	Absolute	.090	
	Positive	.088	
	Negative	-.090	
Test Statistic		.090	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig. 99% Confidence Interval	Lower Bound	.316
		Upper Bound	.304
			.327

a. Test distribution is Normal.

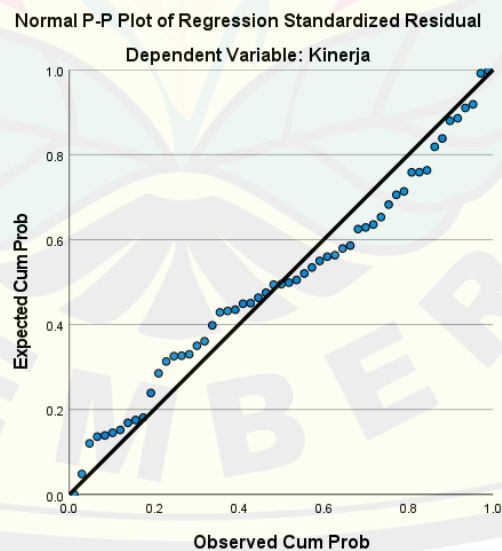
b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 957002199.

2. Histogram



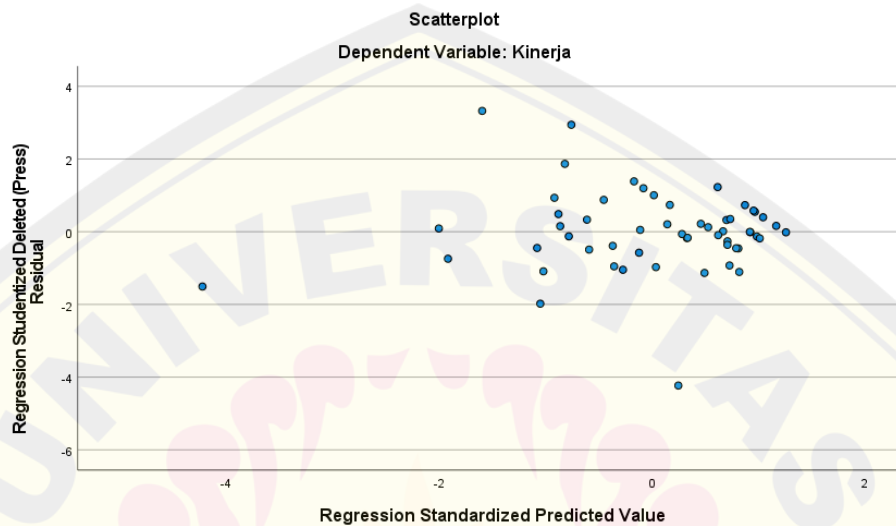
3. Normal Probability Plot



Lampiran 9

Uji Heterokedastisitas

1. Uji Scatterplot



2. Uji glejer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.358	2.288		3.216	.002
	Lingkungan Kerja	-.080	.075	-.284	-1.065	.292
	Motivasi	.017	.071	.065	.236	.814
	Kepemimpinan	-.037	.067	-.131	-.556	.581

a. Dependent Variable: ABS_RESD1

Lampiran 10

Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.362	3.388		.992	.326		
Lingkungan Kerja	.274	.111	.318	2.465	.017	.243	4.115
Motivasi	.273	.105	.347	2.606	.012	.229	4.363
Kepemimpinan	.246	.099	.285	2.497	.016	.311	3.212

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 11

Uji Analisa Regresi Linier Berganda

1. Uji t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.362	3.388		.992	.326		
Lingkungan Kerja	.274	.111	.318	2.465	.017	.243	4.115
Motivasi	.273	.105	.347	2.606	.012	.229	4.363
Kepemimpinan	.246	.099	.285	2.497	.016	.311	3.212

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.46806	55.24023	49.78335	4.341540	55
Std. Predicted Value	-4.219	1.257	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.336	1.467	.560	.258	55
Adjusted Predicted Value	33.09796	55.24205	49.75340	4.300646	55

Residual	-7.894539	6.623450	.000000	2.216688	55
Std. Residual	-3.461	2.904	.000	.972	55
Stud. Residual	-3.666	3.039	.006	1.048	55
Deleted Residual	-8.858028	7.253074	.029944	2.604449	55
Stud. Deleted Residual	-4.230	3.325	.004	1.115	55
Mahal. Distance	.192	21.366	2.945	4.691	55
Cook's Distance	.000	.587	.050	.135	55
Centered Leverage Value	.004	.396	.055	.087	55

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1017.844	3	339.281	65.212	.000 ^b
	Residual	265.340	51	5.203		
	Total	1283.184	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

3. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.793	.781	2.280953

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

Lampiran 12

Surat Izin Penelitian

1. Pengantar Fakultas pada LP2M



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Jl. Kalimantan – Kampus Tegalboto Jember 68121
Telp. (0331) 335586, 331342 Fax. (0331) 335586
Laman : fisip.unej.ac.id

Nomor : 2659/UN25.1.2/PG/2021 17 Mei 2022
Lampiran : satu eksemplar
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. **Ketua LPPM**
Universitas Jember
Jember

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang akan menyelesaikan studinya, diwajibkan untuk menyelesaikan Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon Saudara memperkenankan mahasiswa kami :

Nama : Arif Saputra
NIM : 180910201061
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi/ Administrasi Negara

Untuk melaksanakan penelitian di Kabupaten Jember dengan lama penelitian 3 (tiga) bulan. Adapun tujuan penelitian untuk mendapatkan data penyelesaian skripsi dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember"**. Bersama ini kami lampirkan Proposal Penelitian.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Prof. Dr. Zarah Puspitaningtyas,
Soc., SE., M.S., QIA., QGIA., QWP.
NIP 197902202002122001

2. Pengantar LP2M UNEJ pada Bangkesbangpol Jember



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
Laman : lp2m.unej.ac.id - Email : lp2m@unej.ac.id

Nomor : 2853 /UN25.3.1/LT/2022
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa

24 Mei 2022

Yth. Kepala
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Jember
Di
Jember

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 2659/UN25.1.2/PG/2022 tanggal 17 Mei 2022 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Arif Saputra
NIM : 180910201061
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Negara
Alamat : Sumberkepuh RT/RW 018/002 Kedungwungu, Tegaldlimo-Banyuwangi
Judul Penelitian : "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember"
Lokasi Penelitian : Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah-Kab. Jember
Pelaksanaan : Bulan Juni-Juli 2022

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

a.n. Ketua
Sekretaris II,

Dr. Fendi Setyawan, S.H., M.H.
NIP. 197202171998021001

Tembusan Yth.
1. Kepala Bappeda Kab. Jember;
2. Dekan FISIP Universitas Jember;
3. Mahasiswa ybs;
4. Arsip.

3. Pengantar Bangkesbangpol pada BAPPEDA Kab. Jember



**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan Letjen S Parman No. 89 ☎ 337853 Jember

Kepada
Yth.Sdr. Kepala Badan Perencanaan dan
Pembangunan Daerah Kab.Jember
di -
JEMBER

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 074/903/415/2022

Tentang

PENELITIAN

- Dasar : 1. Permendagri RI Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Permendagri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi penelitian
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember
- Memperhatikan : Surat Sekretaris II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Tanggal : 24 Mei 2022, Nomor :2853/UN25.3.1/LT/2022 Perihal : Rekomendasi

MEREKOMENDASIKAN

- Nama : Arif Saputra
NIM : 180910201061
Instansi : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember .
Alamat : Jl. Kalimantan No.37 Jember.
Keperluan : Melaksanakan kegiatan Penelitian dengan Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember."
Lokasi : Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember
Waktu Kegiatan : 31 Mei s/d 31 Juli 2022

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan.
 2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik.
 3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan
- Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Ditetapkan di : Jember
Tanggal : 30-05-2022

**AN. KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN JEMBER
Sekretaris**



- Tembusan :
Yth. Sdr. : 1. Dekan FISIP Universitas Jember
2. Yang Bersangkutan.

Lampiran 13

Dokumentasi



1. Depan kantor BAPPEDA Kabupaten Jember



2. Ruangan Kantor BAPPEDA Kabupaten Jember



3. Tempat kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Jember



4. Mushola area kantor BAPPEDA Kabupaten Jember



5. Salah satu Kamera pengawas kantor BAPPEDA Kab. Jember



6. Melakukan perizinan penelitian di BAPPEDA Kab. Jember



7. Pengambilan data penelitian di BAPPEDA Kab. Jember



8. Wawancara kepada Sekretaris Badan BAPPEDA Kab. Jember

