



SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, PENILAIAN KINERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KELURAHAN SE KECAMATAN SEMARANG BARAT**

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
Untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

**Oleh:
HENDRO CAHYONO
NPM: 20810114**

**PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HENDRO CAHYONO

NPM : 20810114

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Penilaian Kinerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan se Kecamatan Semarang Barat”** yang saya buat ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Studi Manajemen atau pada program lainnya.

Karya ini adalah milik saya karena itu pertanggungjawaban atau sepenuhnya berada di tangan saya

Semarang, 29 April 2024


METERAI TEMPEL
A83E4ALX062070660
Hendro Cahyono

PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Draft Skripsi yang berjudul

**PENGARUH MOTIVASI, PENILAIAN KINERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN SE
KECAMATAN SEMARANG BARAT**

Disusun oleh
HENDRO CAHYONO
NPM: 20810114

Telah Menyelesaikan Bimbingan Skripsi

Pembimbing I


Dr. Bayu Kurniawan, S. Kom., M.M
NPP 210001572

Pembimbing II


Hawik Ervina Indiworo, SE, M.M
NPP 138301402

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi Ini diajukan oleh:

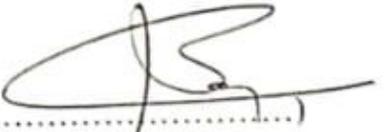
Nama : HENDRO CAHYONO
NPM : 20810114
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PENILAIAN KINERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN SE
KECAMATAN SEMARANG BARAT

Telah selesai di pertahankan di hadapan Dewan Penguji

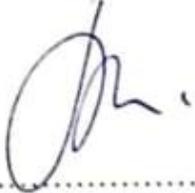
Tanggal 22 April 2024

Dewan Penguji

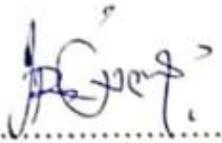
Penguji I Dr. Bayu Kurniawan, S. Kom., M.M
NPP 219001572

()

Penguji II Hawik Ervina Indiworo, SE., M.M
NPP 138301402

()

Penguji III Ira Setiawati, SE., M. Si.
NPP 197801548

()

PENGESAHAN SKRIPSI

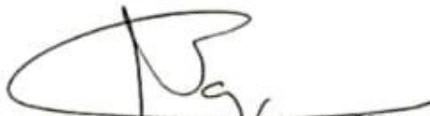
Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI, PENILAIAN KINERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN SE
KECAMATAN SEMARANG BARAT

Disusun oleh
HENDRO CAHYONO
NPM: 20810114

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
pada tanggal 22 April 2024
dan dinyatakan diterima sebagai bagian dari persyaratan yang diperlukan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang

Pembimbing I


Dr. Bayu Kurniawan, S. Kom, M.M
NPP 219001572

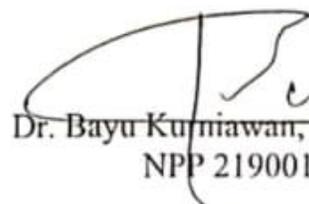
Pembimbing II


Hawik Ervina Indiworo, SE, M.M
NPP 138301402

Mengetahui

Ketua Program Studi


Dekan
Dr. Heri Prabowo, SE., MM
NPP-187901540


Dr. Bayu Kurniawan, S. Kom., M.M
NPP 219001572

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

1. Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan Dia sebaik-baik pelindung."
QS Ali Imron: 173
2. Tugas kita adalah berjuang dan percaya bahwa suatu saat kita bisa berhasil seperti ratusan orang di luar sana yang telah membuktikannya.

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayah dan Ibu tercinta
2. Almamater saya Universitas PGRI Semarang
3. Istri tersayang yang sudah mendukung dan membantu.
4. Bapak Ibu tercinta, Bapak Wiyono yang selalau memberikan doa dan dukungan
5. Bapak Ibu mertua, Balaj Sumiaji dan ibu RA Sri Hardini yang selalu memberian doa dan dukungan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance at the village office in West Semarang sub-district. The research method used is a quantitative approach with regression analysis. The population in this study is all employees in the West Semarang District Office which amounts to 170 people. The sampling technique uses a saturated sample method, where all members of the population are used as research samples. The results showed that: Work motivation has a negative and significant effect on employee performance. Any increase in work motivation actually has the potential to reduce employee performance. Performance appraisal has a positive and significant effect on employee performance. When the value of performance appraisal increases, employee performance also tends to increase although not too strong. The work environment has a negative but not significant effect on employee performance. There is not enough statistical evidence to suggest the work environment affects performance. Work motivation, performance appraisal, and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. In conclusion, to improve employee performance, organizations need to pay attention to employee motivation factors and an effective performance appraisal system. Although the work environment is not partially proven to be influential, simultaneously with other factors it still has an impact on the performance of village employees at the West Semarang District Office.

Keywords: *Work motivation, Employee performance, Performance appraisal, Work environment, West Semarang District Office*

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan se kecamatan semarang barat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Barat yang berjumlah 170 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan motivasi kerja justru berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika nilai penilaian kinerja meningkat, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat meskipun tidak terlalu kuat. Lingkungan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja, penilaian kinerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan faktor motivasi kerja pegawai serta sistem penilaian kinerja yang efektif. Meskipun lingkungan kerja secara parsial tidak terbukti berpengaruh, secara simultan bersama faktor lainnya tetap memiliki dampak terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kantor Kecamatan Semarang Barat.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kinerja pegawai, Penilaian kinerja, Lingkungan kerja, Kantor Kecamatan Semarang Barat

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha pengasih dan maha penyayang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI, PENILAIAN KINERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN SE KECAMATAN SEMARANG BARAT” dapat terselesaikan dengan baik. Terelesaikannya Skripsi ini tidak terlepas dari peran berbagai pihak, dalam melalui kesempatan ini penulis mengucapkan trimakasih kepada:

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum selaku Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Heri Prabowo, S.E, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan motivasi dan membimbing mahasiswa manajemen dengan baik
3. Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis
4. Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom.,M.M selaku Pembimbing I yang selama proses penyusunan Skripsi ini telah memberikan saran, kritik, dan koreksi dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya Skripsi ini.
5. Hawik Ervina Indiworo, S.E, M.M. selaku Pembimbing II yang selama proses penyusunan Skripsi ini telah memberikan saran, kritik, dan koreksi dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya Skripsi ini.
6. Ira Setiawati, S.E., M.Si. dosen Dewan Penguji yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk mempertanggungjawabkan hasil Skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang
8. Kedua orang tua tercinta yang tiada henti-hentinya selalu berdoa untuk saya dan juga selalu memberikan dorongan agar saya dapat menyelesaikan pendidikan sampai saat ini

Semarang, 23 April 2024

Hendro Cahyono
NPM. 20810114

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN PENYELSAIAN BIMBINGAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Proposal.....	8
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI	9
2.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.2 Motivasi kerja	16
2.3 Penilaian Kinerja.....	30
2.4 Lingkungan kerja	38
2.5 Kajian Penelitian Terdahulu	48
2.6 Pengaruh antar variabel dan pengembangan Hipotesis.....	52
2.6 Model Empiris Penelitian.....	57
BAB III.....	58
METODE PENELITIAN.....	58
3.1 Desain Penelitian	58

3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	59
3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	60
3.4	Teknik Pengumpulan data.....	63
3.5	Teknik Analisis Data.....	64
BAB IV		69
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		69
4.1.	Deskripsi Pengumpulan Data di Lapangan.....	69
4.2.	Deskripsi Umum Obyek Penelitian.	70
4.3.	Dekripsi Karakteristik Responden	72
4.4.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	75
4.5.	Deskripsi Jawaban Responden.....	78
4.6.	Hasil Uji Asumsi.....	84
4.7.	Pembahasan.....	97
BAB V.....		107
5.1	Kesimpulan	107
5.2	Saran	108
DAFTAR PUSTAKA		111
LAMPIRAN		117

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tabel indikator kerja pelayanan kecamatan Semarang Barat tahun 2023	3
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3 Definisi Operasional dan Indikator pada penelitian.....	60
Tabel 4 Uji Validitas Instrumen	76
Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 6 Analisis Deskriptif masing-masing Variabel	79
Tabel 7 Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	80
Tabel 8 Kategorisasi Variabel Penilaian Kinerja.....	82
Tabel 9 Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	83
Tabel 10 hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov	85
Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas	86
Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	89
Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis T-test.....	93
Tabel 14 Hasil uji F.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pengembangan Model Penelitian	57
Gambar 2 Diagram Responden Berdasarkan Jenis kelamin	72
Gambar 3 Diagram Responden Berdasarkan Umur.....	73
Gambar 4 Diagram Responden Berdasarkan lama bekerja.....	74
Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian	117
Lampiran 2 Data Responden	131
Lampiran 3 Datat Hasil angket	138
Lampiran 4 Hasil Olah data SPSS	155

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengaruh motivasi, penilaian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah topik yang menjadi perhatian utama dalam dunia manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks era modern yang penuh persaingan dan kompleksitas, organisasi perlu memahami dengan jelas bagaimana faktor-faktor ini saling terkait dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yang optimal adalah salah satu pilar keberhasilan organisasi (Widiana & Heryanda, 2023), dan untuk mencapainya, manajemen harus memahami bagaimana memotivasi pegawai, menilai kinerja mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Liana, 2020; Mahardika et al., 2020;). Dorongan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja (Simanjuntak & Karneli, 2021). Motivasi kerja, baik motivasi internal maupun eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja para pegawai, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Liana, (2020) di PT Telkom Indonesia Tbk Cabang Palembang, serta penelitian Lesmana et al., (2022) pada CV. UPINDO Jaya Banjarmasin.

Penilaian kinerja dapat memberikan umpan balik yang berharga kepada pegawai dan membantu mereka meningkatkan kinerja mereka, hal ini berarti bahwa hasil penilaian kinerja yang diterima pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai, sehingga pegawai menjadi terpacu untuk bekerja lebih baik lagi (Abdillah et al., 2022). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan moral dan produktivitas pegawai, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli menunjukkan ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli dengan hasil bahwa Lingkungan Kerja berperan dalam meningkatkan Kinerja (Widiana & Heryanda, 2023).

Penelitian tentang pengaruh motivasi, penilaian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi semakin penting. Pemahaman yang mendalam tentang interaksi antara faktor-faktor ini akan membantu organisasi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, meningkatkan daya saing, dan mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan berdampak pada kinerja pegawai dalam konteks organisasi modern yang dinamis.

Kantor Kecamatan Semarang Barat merupakan salah satu kantor pemerintahan yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, memahami pengaruh motivasi, penilaian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor ini sangat penting

untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik serta pengelolaan sumber daya manusia.

Tabel 1 Tabel indikator kerja pelayanan kecamatan Semarang Barat tahun 2023

No	Indikator	Target	Realisasi	Prosentase
1	2	3	4	5
1	Volume terangkutnya sampah	78,167 m ²	78,167 m ²	100%
2	Jumlah titik pantau & jalan protokol yang dibersihkan	16 kelurahan	16 kelurahan	100%
3	Jumlah pegawai menurut tupoksi	89 orang	89 orang	100%
4	Pemenuhan kebutuhan sarpras	16 kelurahan	16 kelurahan	100%
5	Jumlah koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	32 kegiatan	32 kegiatan	100%
6	Jumlah honor Non ASN	86 orang 12 bulan	86 orang 12 bulan	100%
7	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional	1 unit	1 unit	100%
8	Jumlah peralatan gedung kantor	Mesin absensi, komputer, printer kelurahan, kursi eselon III	Mesin absensi, komputer, printer kelurahan, kursi eselon III	100%
9	Jumlah pemeliharaan rutin/ berkala rumah dinas	16 unit	16 unit	100%
10	Jumlah Pemeliharaan kendaraan dinas	36 kendaraan dinas 3 mobil dinas	36 kendaraan dinas 3 mobil dinas	100%

11	Jumlah Pemeliharaan Gedung kantor	17 Gedung kantor	17 Gedung kantor	100%
12	Jumlah Pemeliharaan Mebeleur	9 buah	9 buah	100%
13	Jumlah dokumen perencanaan tersusun	5 dokumen	5 dokumen	100%
14	Jumlah dokumen pelaporan keuangan yang tersusun	3 jenis dokumen	3 jenis dokumen	100%
15	Jumlah SPPT yang terbayar	38.544 dokumen	37.778 dokumen	98%
16	Jumlah kegiatan penertiban	16 kelurahan	16 kelurahan	100%
17	Jumlah Verifikasi data gakin	16 kelurahan	16 kelurahan	100%
18	Jumlah pengisian data monografi	16 kelurahan	16 kelurahan	100%
19	Jumlah dokumen LPJ & RPTK	2 dokumen	2 dokumen	100%
20	Waktu pengelolaan PATEN	12 bulan	12 bulan	100%
21	Waktu pengelolaan administrasi PKK Kelurahan & Kecamatan	12 bulan	12 bulan	100%
22	Jumlah Pelaksanaan Rakor RT RW	16 kegiatan	16 kegiatan	100%
23	Jumlah Pelaksanaan Musrenbang	16 kegiatan	16 kegiatan	100%
24	Jumlah Pelaksanaan BBGRM	16 kegiatan	16 kegiatan	100%
25	Jumlah fasilitasi pelaksanaan pembangunan hasil musrenbang	16 kegiatan	16 kegiatan	100%

Sumber: Laporan Renja Kecamatan Semarang Barat Tahun 2023

Dalam konteks Kantor Kecamatan Semarang Barat, penelitian ini akan mengkaji sejauh mana motivasi, penilaian, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada manajemen kantor tentang bagaimana meningkatkan kinerja Pegawai melalui peningkatan motivasi, penilaian yang efektif, dan peningkatan lingkungan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah penelitian adalah tahap penting dalam penelitian, yang membantu menetapkan arah penelitian dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks penelitian ini tentang pengaruh motivasi, penilaian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan se Kecamatan Semarang Barat,

Pertanyaan Penelitiannya adalah:

1. Apakah motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan Semarang Barat memengaruhi kinerja mereka secara langsung?
2. Apakah penilaian kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat berpengaruh dengan kinerja mereka?
3. Apakah lingkungan kerja di kantor kecamatan Semarang Barat mempengaruhi kinerja mereka?
4. Apakah motivasi kerja (X1), penilaian kinerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y) di kantor Kecamatan Semarang Barat

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah panduan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Dalam penelitian tentang pengaruh motivasi, penilaian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat, tujuan penelitian dapat diformulasikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis sejauh mana motivasi pegawai di kantor kecamatan Semarang Barat memengaruhi kinerja mereka.
2. Untuk mengevaluasi peran penilaian kinerja dalam peningkatan atau penurunan kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat.
3. Untuk menyelidiki dampak lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat.
4. Untuk menentukan apakah terdapat hubungan signifikan antara motivasi, penilaian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, baik secara teoritis maupun praktis, sangat penting dalam konteks pengaruh motivasi, penilaian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat. Berikut adalah penjelasan manfaatnya:

1. Manfaat Teoritis:

- a. **Pengembangan Teori:** Penelitian ini akan membantu dalam pengembangan teori tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi.
- b. **Konfirmasi atau Penolakan Hipotesis:** Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis teoritis yang telah diajukan dalam literatur sebelumnya. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih kuat tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.
- c. **Keterbukaan Terhadap Penelitian Lanjutan:** Temuan penelitian ini akan membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut dalam hal ini, seperti penelitian komparatif di kantor kecamatan lain atau penelitian yang lebih mendalam tentang cara-cara meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis:

- a. **Perbaikan Manajemen Sumber Daya Manusia:** Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen kantor kecamatan Semarang Barat. Mereka dapat menggunakan temuan ini untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.
- b. **Peningkatan Kinerja pegawai:** Dengan memahami bagaimana motivasi, penilaian, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai, kantor kecamatan dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

- c. **Penghematan Sumber Daya:** Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin menyebabkan isu-isu kinerja dan motivasi pegawai. Ini dapat mengarah pada penghematan sumber daya, karena kantor kecamatan dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien.
- d. **Pengembangan Pegawai:** Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, penilaian, dan lingkungan kerja, kantor kecamatan dapat mengembangkan program pengembangan pegawai yang lebih efektif.

1.5 Sistematika Proposal

Sistematika proposal penelitian untuk Judul Pengaruh Motivasi, Penilaian Kinerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN SE KECAMATAN SEMARANG BARAT adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan meliputi:

Latar Belakang, Permasalahan Penelitian, Pertanyaan Penelitian, Tujuan Penelitian: Manfaat Penelitian, dan Sistematika proposal.

BAB 2. Tinjauan Pustaka meliputi:

Konsep dasar Kinerja Pegawai, Konsep Motivasi, Penilaian Kinerja, Lingkungan Kerja dan Kajian Penelitian Terdahulu, Pengaruh antar variabel dan Model Empiris Penelitian.

BAB 3. Metode Penelitian meliputi:

Desain Penelitian, Populasi, Sampel dan teknik pengambilan sampel. Kemudian pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Riswandi, et al., 2021). Berikut adalah definisi kinerja pegawai menurut beberapa ahli yang di ambil dari beberapa sumber yang relevan:

Rina Yuniarti (2021) Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedang (Lestari, 2023), berpendapat bahwa adalah suatu kerangka untuk memahami dan menilai kinerja seseorang dalam lingkungan organisasi. Ini melibatkan penilaian tentang bagaimana pegawai berkontribusi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi serta seberapa baik mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Menurut Nusa (2023), kinerja pegawai adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Utama (2021), kinerja pegawai adalah

hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Kinerja karyawan atau kinerja pegawai adalah faktor penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Performa atau kinerja karyawan yang baik akan berkorelasi positif dengan kemajuan bisnis perusahaan; bahkan, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pada perusahaan. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Semuanya tergantung pada jumlah dan waktu yang dihabiskan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas. Faktor kinerja karyawan juga dapat dilihat dari waktu kerja, jumlah yang absen, dapat, dan masa kerja. Kinerja kinerja mencakup semua tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan organisasi atau bisnis. Peran karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Untuk memastikan bahwa pekerja dalam hal ini melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan, perusahaan harus memastikan bahwa kinerja setiap pekerjanya ditingkatkan (Riswandi, et al., 2021).

Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Ahmad et al., 2022). Faktor-faktor ini dapat bervariasi tergantung pada organisasi, industri, dan individu, tetapi beberapa faktor umum yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. **Motivasi:** Motivasi adalah faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai. pegawai yang merasa termotivasi cenderung lebih produktif. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pengakuan, insentif finansial, peluang pengembangan karir, atau kepuasan kerja (Purbaningtyas & Muchollasho, 2020).
- b. **Kemampuan dan Keterampilan:** Kemampuan dan keterampilan pegawai memainkan peran penting dalam kinerja. pegawai yang memiliki keterampilan yang sesuai untuk pekerjaan mereka dan yang terus meningkatkannya melalui pelatihan dan pengembangan akan cenderung lebih sukses dalam menjalankan tugas mereka. (Haryati, 2019)
- c. **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang baik, termasuk budaya perusahaan yang positif, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, konflik, tekanan, atau ketidakamanan di tempat kerja dapat menghambat kinerja (Tambunan, 2018).
- d. **Komunikasi:** Komunikasi yang efektif antara pegawai, atasan, dan rekan kerja sangat penting. pegawai perlu memahami ekspektasi mereka, mendapatkan umpan balik yang konstruktif, dan memiliki saluran komunikasi yang terbuka untuk mengatasi masalah atau pertanyaan (Afrianti, 2013).

- e. Pengakuan dan Penghargaan: Pengakuan atas pencapaian dan kontribusi pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Ini bisa berupa penghargaan finansial, pujian, atau bentuk pengakuan lainnya.(Tamara et al., 2019)
- f. Beban Kerja dan Keseimbangan Kerja-Hidup: Beban kerja yang berlebihan atau kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sementara keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas (Priandari & Adnyani, 2023).
- g. Dukungan Pengembangan Karir: pegawai yang melihat peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan karir dalam organisasi cenderung lebih termotivasi. Perencanaan karir, pelatihan, dan kesempatan untuk bergerak maju dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja (Suryadani, 2016).
- h. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan atasan dapat berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif, yang menciptakan budaya kerja yang positif dan memberikan dukungan, arahan, dan umpan balik yang sesuai, dapat meningkatkan kinerja pegawai (Depitra & Soegoto, 2018).
- i. Faktor Ekonomi: Gaji, tunjangan, dan insentif finansial lainnya juga memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kinerja (Dotulong et al., 2015).
- j. Tujuan dan Harapan Pribadi: pegawai yang memiliki tujuan dan harapan yang jelas dalam pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja baik (Noviza, 2022).

Perlu diingat bahwa faktor-faktor ini saling terkait dan kompleks, dan organisasi perlu memperhatikan sejumlah faktor ini untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif. Selain itu, setiap individu dapat merespons faktor-faktor ini dengan cara yang berbeda, sehingga manajemen yang efektif juga harus bersifat individual.

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah seperangkat ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian tujuan atau target tertentu yang ditetapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Tujuan dari indikator kinerja adalah memberikan standar yang jelas dan dapat diukur untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuannya. Indikator kinerja dapat digunakan untuk mengukur berbagai aspek kinerja, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pemanfaatan sumber daya, kemandirian, dan komitmen. Manfaat utama dari indikator kinerja adalah memberikan referensi untuk meningkatkan kualitas kinerja, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan menciptakan sistem manajemen yang lebih baik untuk masa depan. Indikator kinerja dapat bersifat kualitatif atau kuantitatif, dan haruslah spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu. Ada beberapa indikator kinerja antara lain:

- a. Kesesuaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dengan tanggung jawab yang diberikan.
- b. Kesesuaian hasil kerja sesuai waktu dan tempat yang ditentukan.

- c. Kesesuaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dengan standar kerja yang ditentukan

4. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi pegawai untuk mengukur sejauh mana mereka telah mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengidentifikasi prestasi yang baik, memberikan umpan balik kepada pegawai, membantu dalam pengambilan keputusan mengenai penggajian, promosi, dan pengembangan karir, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Sugijono, 2015). Berikut adalah beberapa metode yang digunakan dalam penilaian kinerja:

- a. Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS): Metode ini menggabungkan antara penilaian kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan skala penilaian yang terdiri dari perilaku yang diharapkan dan perilaku yang tidak diharapkan. (Evita et al., 2019)
- b. Management by Objectives (MBO): Metode ini menetapkan tujuan kinerja yang spesifik dan terukur untuk setiap pegawai, yang kemudian diukur dan dievaluasi secara berkala. (Evita et al., 2019)
- c. 360-Degree Feedback: Metode ini melibatkan penilaian dari berbagai pihak yang terkait dengan kinerja pegawai, seperti atasan, rekan kerja, dan bawahan. (Riadi, 2020)
- d. Critical Incident Method: Metode ini mengumpulkan catatan tentang perilaku pegawai yang sangat baik atau sangat buruk dalam melaksanakan tugasnya, dan

kemudian digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja pegawai.(Sugijono, 2015)

- e. Graphic Rating Scale: Metode ini menggunakan skala penilaian yang terdiri dari kriteria-kriteria kinerja yang diukur dengan angka atau simbol (Heksarini, 2021: 21).

Setiap metode penilaian kinerja memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, sehingga perusahaan perlu memilih metode yang paling sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik organisasinya

5. Indikator penilaian kinerja

Indikator penilaian kinerja karyawan adalah seperangkat ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan atau target tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Indikator ini dapat digunakan untuk mengukur berbagai aspek kinerja, Berikut adalah indikator penilaian kinerja karyawan yang umum digunakan:

- a. Tanggung jawab pekerjaan,
- b. Ketepatan waktu,
- c. Kualitas pekerjaan,
- d. Kuantitas hasil,
- e. Kerjasama dengan tim,
- f. Absensi kehadiran,
- g. sikap karyawan terhadap atasan dan rekan kerja,
- h. Kemampuan berkomunikasi

- i. Kemampuan bekerja di bawah tekanan
- j. Kemampuan memecahkan masalah.

2.2 Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam konteks organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan produktivitas pegawai.

1. Definisi motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat kerja yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai tujuan sesuai dengan keinginannya (Simanjuntak & Karneli, 2021). Motivasi kerja dapat memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya (Sanjaya, 2018). Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal dan eksternal, tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai.

Berikut adalah definisi motivasi kerja menurut para ahli yang dapat ditemukan pada beberapa sumber:

- a. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) Motivasi adalah suatu kondisi jiwa dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong aktifitas (*moves*), guna memenuhi kebutuhan yang dapat memberi kepuasan serta dapat mengurangi ketidakseimbangan. Indikator yang dapat dipakai untuk mengukur Motivasi Kerja

adalah: Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*).

- b. Menurut Pandji Anoraga (2006:4), motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut
- c. Menurut Robbins, motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.
- d. Menurut Wibowo, motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan
- e. Menurut Sutrisno, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang
- f. Menurut Pratiwi, motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.
- g. Menurut Fahmi, motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat kerja yang berasal dari dalam dan luar individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai tujuan sesuai dengan keinginannya.

2. Motivasi dalam Organisasi

Motivasi dalam organisasi adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukannya agar dapat mencapai tujuan organisasi (Pontoh, 2020). Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas Pegawai dalam sebuah organisasi (Kiling & Bunga, 2015).

Ada beberapa jenis motivasi dalam organisasi, antara lain:

- a. Motivasi prestasi, yaitu dorongan dalam diri individu untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan,
- b. Motivasi afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial,
- c. Motivasi kompetensi, yaitu dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif,
- d. Motivasi kekuasaan, yaitu dorongan untuk mempengaruhi orang-orang, mengubah situasi dan cenderung bertingkah laku otoriter

- e. Motivasi dan kinerja, upaya motivasi bisa dilakukan melalui upaya-upaya mengontrol, menilai lalu memotivasi diri sendiri

Motivasi dalam organisasi juga dapat memberikan beberapa manfaat, seperti:

- a. Kemampuan menentukan pilihan terbaik dan menentukan prioritas
- b. Membangun jaringan sosial dan koneksi
- c. Meningkatkan kemampuan berbicara dan menyampaikan pendapat, ide, dan gagasan
- d. Meningkatkan kemampuan untuk menghargai pendapat atau gagasan orang lain

Selain itu, motivasi juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Pegawai akan merasa passionate dengan apa yang mereka kerjakan berkat adanya motivasi kerja tersebut. Motivasi juga berfungsi sebagai penyeleksi untuk membantu individu membuang perbuatan yang tidak berkaitan dengan tujuannya dan menentukan cepat atau lambatnya suatu tindakan.

3. Tujuan motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja adalah untuk membangkitkan keinginan dan semangat kerja Pegawai agar dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat beberapa tujuan motivasi kerja, yaitu (Sunyoto, 2015):

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja Pegawai.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai.
- c. Meningkatkan kinerja Pegawai.
- d. Meningkatkan kedisiplinan Pegawai.

- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi Pegawai.
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas pekerjaan.
- h. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dengan memahami tujuan motivasi kerja, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja Pegawai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif bagi motivasi kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja Pegawai agar produktivitas kerja Pegawai dapat meningkat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja adalah seperangkat ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat motivasi karyawan dalam mencapai tujuan kerja. Beberapa indikator motivasi kerja yang umum meliputi tujuan yang ingin dicapai, sadar akan tanggung jawab yang diemban, pelaksanaan kewajiban, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, daya pendorong, kemauan, kerelaan, dan tanggung jawab. Indikator ini memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, serta dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Dengan memahami indikator motivasi kerja, perusahaan dapat memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan untuk meningkatkan semangat, kemauan, dan ketulusan dalam bekerja. Adapun Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Tujuan yang ingin dicapai

Kejelasan dan kesadaran akan tujuan yang ingin dicapai, akan memberikan arahan dan motivasi kepada individu untuk bekerja secara produktif dan berfokus untuk mencapai hasil yang diinginkan (Mahardika et al., 2020).

b. Sadar akan tanggung jawab yang diemban

Sadar akan tanggung jawab yang diemban merupakan indikator penting dalam motivasi kerja. Kesadaran ini mendorong individu untuk mengambil tanggung jawab atas tugas dan kinerja mereka, sehingga meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas (Pontoh, 2020).

c. Pelaksanaan kewajiban

Pelaksanaan kewajiban merupakan indikator penting dalam motivasi kerja. Kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan dengan konsisten dan efektif menunjukkan tingkat komitmen dan dedikasi individu terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja.(Andayani, 2020)

d. Membentuk keahlian

Membentuk keahlian merupakan indikator penting dalam motivasi kerja. Kemauan dan upaya untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam bidang pekerjaan membantu individu untuk meningkatkan kompetensi mereka, mencapai tujuan pribadi dan profesional, serta meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan (Pontoh, 2020).

e. Membentuk keterampilan

Membentuk keterampilan merupakan indikator krusial dalam motivasi kerja. Ketersediaan untuk terus mengasah dan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan memungkinkan individu untuk menjadi lebih kompeten dan efisien dalam tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri, membuka peluang karir, dan memberikan motivasi intrinsik yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan (Pontoh, 2020).

f. Daya pendorong

Daya pendorong merupakan indikator kunci dalam motivasi kerja. Kemampuan individu untuk menemukan motivasi internal yang kuat, seperti ambisi, kepuasan pribadi, atau tujuan yang jelas, dapat memberikan dorongan yang besar untuk mencapai kinerja yang optimal dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat membantu menjaga semangat dan ketekunan dalam menghadapi tantangan serta meraih pencapaian yang signifikan (Lesmana et al., 2022).

g. Kemauan

Kemauan merupakan indikator esensial dalam motivasi kerja. Keinginan yang tulus dan kuat untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta mencapai tujuan yang ditetapkan merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal dalam lingkungan kerja. Kemauan ini membantu menciptakan kegigihan, ketekunan, dan semangat yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan meraih kesuksesan (Mahardika et al., 2020).

5. Manfaat Motivasi kerja

Motivasi kerja memiliki manfaat yang penting bagi Pegawai dan perusahaan (Manurung & Harni, 2008). Berikut adalah manfaat motivasi kerja:

a. Manfaat bagi Pegawai

- 1) Meningkatkan semangat dan gairah kerja.
- 2) Meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan.
- 3) Meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja.
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan Pegawai.
- 5) Meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri Pegawai.
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan.
- 7) Meningkatkan partisipasi dan loyalitas Pegawai.

b. Manfaat motivasi kerja bagi perusahaan:

- 1) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.
- 2) Meningkatkan kualitas dan kuantitas output pekerjaan.
- 3) Meningkatkan kepuasan pelanggan dan citra perusahaan.
- 4) Meningkatkan retensi Pegawai dan mengurangi turnover rate.
- 5) Meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam bisnis.
- 6) Meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan.
- 7) Meningkatkan keuntungan dan pertumbuhan bisnis.

Dengan memahami manfaat motivasi kerja, perusahaan dapat meningkatkan motivasi PEGAWAI dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja Pegawai agar

produktivitas kerja PEGAWAI dapat meningkat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

6. Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja adalah faktor-faktor yang dapat memberikan dorongan pada Pegawai untuk mencapai tujuan dalam bekerja dan meningkatkan semangat serta kemauan Pegawai. (Mangkunegara, 2009: 93) Berikut adalah beberapa indikator motivasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja Pegawai secara langsung:

- a. Daya Pendorong: Naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu melakukan tugasnya dengan baik.
- b. Sadar Tanggung Jawab: Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- c. Pelaksanaan Kewajiban: Menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.
- d. Membentuk Keahlian: Meningkatkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.
- e. Membentuk Keterampilan: Meningkatkan kemampuan dalam membentuk keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.
- f. Tanggung Jawab: Akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, bisa dalam bentuk hak, kewajiban, hingga kekuasaan.

- g. Kewajiban: Menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.
- h. Tujuan: Fokus pada pernyataan tentang kondisi yang diinginkan perusahaan untuk dapat diwujudkan.

Indikator motivasi kerja ini dapat membantu Pegawai untuk tetap semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Pentingnya motivasi kerja

Motivasi dalam lingkungan kerja sangat penting karena memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai (Saleh & Utomo, 2018). Motivasi kerja dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Selain itu, motivasi kerja juga dapat membuat Pegawai untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik, membantu pengembangan diri masing-masing Pegawai, dan membantu meningkatkan kinerja Pegawai menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi kerja juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif bagi motivasi kerja yang optimal (Hasibuan & Silvya, 2019). Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja Pegawai agar produktivitas kerja Pegawai dapat meningkat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam lingkungan kerja, dan pemahaman mengenai motivasi Pegawai dapat membantu memperbaiki produktivitas dan kepuasan di tempat kerja. Berikut adalah beberapa alasan mengapa motivasi sangat penting dalam konteks lingkungan kerja:

- a. Meningkatkan Produktivitas: Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Mereka memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan mereka dan berkontribusi secara maksimal pada tugas dan proyek yang mereka tangani (Saleh & Utomo, 2018).
- b. Kualitas Kerja yang Lebih Baik: Pegawai yang termotivasi seringkali menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Mereka lebih cenderung berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Sanjaya, 2018).
- c. Rendahnya Tingkat Absensi dan Rotasi pegawai: pegawai yang termotivasi cenderung hadir secara teratur dan bertahan lebih lama di perusahaan. Ini mengurangi biaya rotasi pegawai dan pemecatan.
- d. Inovasi dan Kreativitas: pegawai yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif. Mereka lebih berani mencoba hal-hal baru dan memberikan kontribusi berharga dalam pengembangan produk atau layanan.
- e. Kepuasan Kerja: pegawai yang merasa termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mengurangi stres.
- f. Perbaikan Hubungan di Tempat Kerja: Ketika pegawai merasa termotivasi, hubungan di antara mereka dan rekan kerja serta atasan seringkali lebih baik. Ini menciptakan atmosfer kerja yang lebih harmonis.

- g. Peningkatan Kualitas Layanan Pelanggan: pegawai yang termotivasi lebih mungkin memberikan pelayanan pelanggan yang lebih baik. Mereka peduli tentang kepuasan pelanggan dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka.
- h. Pengembangan pegawai: Motivasi juga memotivasi pegawai untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka. Ini bermanfaat bagi pertumbuhan pribadi mereka dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.
- a. Dalam konteks agama Islam, motivasi di tempat kerja juga dapat dilihat sebagai bagian dari ibadah (Sanjaya, 2018). Menunjukkan dedikasi dan motivasi dalam pekerjaan dapat dianggap sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan. Oleh karena itu, motivasi dalam lingkungan kerja juga memiliki konotasi etis dalam banyak budaya dan agama.

Penting bagi pengelola perusahaan dan pimpinan untuk memahami apa yang memotivasi Pegawai mereka. Berbagai faktor dapat mempengaruhi motivasi, termasuk penghargaan finansial, pengakuan, peluang pertumbuhan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan memahami dan merespons motivasi pegawai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi semua pihak.

8. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi

Motivasi adalah faktor penting dalam menentukan produktivitas dan keberhasilan pegawai di tempat kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, antara lain: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Faktor Kebutuhan Harga Diri, Kebutuhan Aktualisasi Diri (Dahmiri, 2015).

Faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja di Indonesia meliputi kesejahteraan pegawai, penghargaan, masa kerja, serta pendidikan dan latihan kerja.

- a. Gaji: Salah satu faktor paling signifikan yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai adalah gaji mereka. Jika seorang pegawai merasa bahwa mereka tidak dibayar cukup atau bahwa gaji mereka tidak sepadan dengan keterampilan dan pengalaman mereka, motivasi mereka untuk bekerja dapat menurun (Manurung & Harni, 2008).
- b. Hubungan dengan atasan: hubungan antara PEGAWAI dan atasan mereka juga dapat mempengaruhi motivasi mereka. Jika seorang PEGAWAI memiliki hubungan yang baik dengan atasan mereka, mereka lebih cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja keras. Di sisi lain, jika seorang PEGAWAI memiliki hubungan yang buruk dengan atasan mereka, mereka mungkin merasa kurang dihargai dan kehilangan motivasi.
- c. Pengakuan dan penghargaan: pegawai yang merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan diakui lebih cenderung termotivasi untuk bekerja keras. Pengusaha dapat menunjukkan penghargaan melalui penghargaan, bonus, atau bahkan hanya pengakuan verbal.
- d. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai. Lingkungan kerja positif yang aman, nyaman, dan kondusif untuk produktivitas dapat membantu pegawai merasa termotivasi untuk bekerja keras. Di sisi lain,

lingkungan kerja negatif yang membuat stres, tidak nyaman, atau tidak aman dapat menurunkan motivasi (Sanjaya, 2018).

- e. Peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan: pegawai yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam perusahaan mereka lebih cenderung termotivasi untuk bekerja keras. Pengusaha dapat memberikan kesempatan untuk pelatihan, pendidikan, dan kemajuan karir untuk membantu pegawai merasa termotivasi dan terlibat
- f. Kehidupan pribadi: Kehidupan pribadi seorang pegawai juga dapat mempengaruhi motivasi mereka. Jika seorang pegawai berurusan dengan masalah pribadi seperti masalah keuangan, masalah hubungan, atau masalah kesehatan, motivasi mereka untuk bekerja dapat menurun (Sanjaya, 2018).

Kesimpulannya, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, antara lain gaji, hubungan dengan atasan, pengakuan dan penghargaan, lingkungan kerja, peluang untuk tumbuh kembang, dan kehidupan pribadi. Pengusaha harus mempertimbangkan faktor-faktor ini ketika mencoba memotivasi pegawai mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

9. Strategi Meningkatkan Motivasi

Strategi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat bervariasi tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan:

- a. Memacu motivasi pegawai dan meningkatkan kualitas proyek
- b. Menetapkan target dan pembagian kerja yang jelas

- c. Meningkatkan komunikasi antar pegawai
- d. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang bekerja dengan baik(Olivia, 2022).
- e. Mengadakan rapat kerja perusahaan untuk mengevaluasi dan memberikan pengarahan kerja kepada pegawai
- f. Memberikan pelatihan peningkatan kemampuan hard dan soft skill pegawai
- g. Memberikan motivasi untuk meningkatkan kemauan kerja pegawai
- h. Memberikan penghargaan yang mampu mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja pegawai (Febriani, 2018).
- i. Memberikan reward dan punishment (Armin, 2017).
- j. Meningkatkan hubungan Public Relations (Aruni Fidhia, 2016).
- k. Meningkatkan *Human Relations*.(Amrullah Nur, 2019)

Dalam kesimpulannya, terdapat beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, seperti memacu motivasi pegawai, menetapkan target dan pembagian kerja yang jelas, meningkatkan komunikasi antar pegawai, memberikan penghargaan, memberikan pelatihan, memberikan motivasi, memberikan reward dan punishment, meningkatkan hubungan public relations, dan meningkatkan human relations. Pengusaha harus mempertimbangkan strategi-strategi ini ketika mencoba memotivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

2.3 Penilaian Kinerja

1. Definisi Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan mengelola kinerja individu dalam organisasi. Ini melibatkan pengumpulan data dan informasi yang berkaitan dengan prestasi, perilaku, dan kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi. Penilaian kinerja memberikan dasar bagi pengambilan keputusan terkait dengan promosi, pengembangan karir, kompensasi, dan penghargaan (Sugijono, 2015).

Penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengukur, mengevaluasi, dan mengamati kinerja individu atau kelompok dalam konteks organisasi (Davis & Newstrom, 1989). Tujuannya adalah untuk memahami sejauh mana individu atau kelompok tersebut mencapai tujuan, memenuhi standar, dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian target organisasi.

Riadi, (2020) menjelaskan bahwa Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

Heksarini, (2021) menjelaskan bahwa penilaian kinerja itu segala sesuatu yang berhubungan dengan seberapa baik suatu individu melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Dessler & Varrkey (2005), mengatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) berarti mengevaluasi kinerja pegawai di masa sekarang dan/atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Menurut Mondy

(2008), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Menurut Rivai, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses formal yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik dengan menggunakan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pegawai dan sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan kenaikan gaji, promosi, atau mungkin pemberhentian pegawai. Penilaian kinerja juga memiliki manfaat yang penting bagi perusahaan dan pegawai, seperti memantau keberhasilan proses perekrutan, meningkatkan produktivitas pegawai, dan memberikan umpan balik yang berguna bagi pegawai.

2. Pentingnya Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Penilaian kinerja merupakan aspek penting dari manajemen sumber daya manusia. Ini adalah proses mengevaluasi kinerja pegawai, mengembangkan dan memotivasi mereka, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka (Sugijono, 2015). Ada beberapa alasan mengapa penilaian kinerja sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. *Pertama*, membantu dalam mengevaluasi kinerja pegawai, yang penting dalam menentukan pengembangan dan motivasi pegawai. *Kedua*, membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, yang

sangat penting dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai. *Ketiga*, membantu dalam menentukan potensi pegawai, yang penting dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. *Keempat*, ini membantu dalam mengidentifikasi parameter untuk promosi dan transfer pegawai. Akhirnya, ini membantu dalam mengidentifikasi masalah yang perlu dihindari dalam penilaian kinerja dan cara mengatasinya (Kirana & Ratnasar, 2017).

Kesimpulannya, penilaian kinerja merupakan aspek penting dari manajemen sumber daya manusia. Ini membantu dalam mengevaluasi kinerja pegawai, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, menentukan potensi mereka, dan mengidentifikasi parameter untuk promosi dan transfer pegawai. Sangat penting untuk menghindari masalah dalam penilaian kinerja dan mengatasinya untuk memastikan bahwa prosesnya efektif.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Penilaian Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi penilaian kinerja dapat bervariasi tergantung pada sumber yang digunakan. Berikut adalah beberapa faktor yang memengaruhi penilaian kinerja (Akbar, 2018):

1. Kemampuan dan keahlian pegawai
2. Kepribadian pegawai
3. Motivasi kerja
4. Lingkungan kerja
5. Kepemimpinan
6. Pengembangan karir

7. Insentif dan bonus
8. Sarana dan prasarana tempat kerja
9. Beban kerja
10. Budaya organisasi

Dari faktor-faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal pegawai dan perusahaan. Faktor internal seperti kemampuan, keahlian, kepribadian, dan motivasi pegawai dapat memengaruhi kinerja mereka. Sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, insentif dan bonus, sarana dan prasarana tempat kerja, beban kerja, dan budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam melakukan penilaian kinerja agar dapat memberikan hasil yang akurat dan objektif.

4. Indikator penilaian kinerja

Indikator penilaian kinerja adalah kriteria atau parameter yang digunakan untuk mengukur atau menilai tingkat pencapaian suatu tugas atau tujuan. Indikator kinerja membantu dalam menyusun kriteria yang jelas dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja seseorang, tim, atau organisasi. Berikut adalah beberapa indikator penilaian kinerja:

1. Tanggung jawab pekerjaan

Tanggung jawab pekerjaan adalah rangkaian tugas dan kewajiban yang harus diemban oleh seorang pekerja dalam posisi atau jabatannya. Tanggung jawab

pekerjaan mencakup poin-poin utama yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam peran tertentu (Lestari, 2023).

2. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kunci dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Ini melibatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan tanpa keterlambatan. Hal ini mencerminkan disiplin, organisasi, dan komitmen untuk memenuhi kewajiban dengan tepat waktu (Yuniarti, dkk., 2021).

3. Kualitas pekerjaan.

Kualitas pekerjaan adalah standar yang tinggi dalam hasil kerja. Ini melibatkan perhatian terhadap detail, akurasi, dan upaya maksimal untuk mencapai hasil yang memenuhi atau melebihi ekspektasi. Pekerja yang menekankan kualitas pekerjaan cenderung menghasilkan produk atau layanan yang dapat diandalkan dan memuaskan pelanggan atau pemangku kepentingan (Yuniarti, dkk., 2021).

4. Kuantitas hasil.

Kuantitas hasil adalah ukuran berapa banyak atau seberapa banyak produk atau layanan yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam periode waktu tertentu. Kuantitas hasil menjadi penting dalam mengevaluasi produktivitas dan efisiensi suatu proses atau kegiatan. (Andayani, 2020)

5. Kerjasama dengan tim

Kerjasama dengan tim adalah unsur yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan di berbagai situasi kerja. Dalam tim, kita memiliki kesempatan untuk

berbagi ide, tanggung jawab, dan pengalaman yang beragam untuk mencapai tujuan bersama.(Liana, 2020)

6. Kemampuan menyesuaikan diri (Suryadani, 2016).

Kemampuan untuk menyesuaikan diri adalah kemampuan individu atau organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, situasi, atau kondisi yang berbeda. Kemampuan ini sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks personal, sosial, dan profesional.

7. Presensi.

Presensi adalah kemampuan untuk hadir secara fisik, mental, dan emosional dalam situasi atau interaksi tertentu. Ini mencakup fokus, perhatian, dan keterlibatan penuh dalam momen tersebut, yang dapat meningkatkan kualitas komunikasi, interaksi, dan pengalaman seseorang. Presensi membantu seseorang untuk lebih baik dalam berbagai aspek kehidupan seperti pekerjaan, hubungan, dan pengembangan diri.(Waskito & Wulandari, 2022)

8. Rasa inisiatif

Rasa inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk secara proaktif mengidentifikasi masalah atau peluang, merumuskan rencana tindakan, dan memulai langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tanpa harus diarahkan atau dipaksa oleh orang lain (Ahmad et al., 2022). Orang yang memiliki rasa inisiatif biasanya memiliki motivasi internal yang kuat dan kemampuan untuk melihat peluang di sekitar mereka serta bertindak secara proaktif untuk mengambil keuntungan dari peluang tersebut.

9. Sikap karyawan terhadap atasan dan rekan kerja.

Sikap karyawan terhadap atasan dan rekan kerja dapat sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sikap ini dapat berdampak signifikan pada budaya perusahaan dan produktivitas. Penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, saling penghargaan, dan penyelesaian konflik yang sehat untuk memastikan hubungan yang positif antara semua pihak di dalam organisasi.

10. Kemampuan berkomunikasi

Kemampuan berkomunikasi adalah kemampuan seseorang untuk mengungkapkan pikiran, gagasan, perasaan, atau informasi kepada orang lain dengan jelas, efektif, dan efisien. Kemampuan berkomunikasi melibatkan berbagai aspek, termasuk: Kemampuan Berbicara (Oral, Kemampuan Mendengarkan, Kemampuan, Kemampuan Berbicara di Depan Umum, Kemampuan Menggunakan Bahasa Tubuh, dan lain-lain.

11. Kemampuan bekerja di bawah tekanan

Kemampuan bekerja di bawah tekanan adalah kemampuan seseorang untuk tetap efisien, produktif, dan tenang dalam menghadapi situasi yang menuntut atau stres di lingkungan kerja.

12. Kemampuan memecahkan masalah.

Kemampuan memecahkan masalah adalah kemampuan individu untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menemukan solusi untuk masalah atau tantangan yang dihadapi dengan cara yang efektif dan efisien. Kemampuan

memecahkan masalah sangat penting dalam berbagai konteks, baik dalam karier profesional maupun kehidupan sehari-hari, karena memungkinkan seseorang untuk menghadapi tantangan dengan efisien, membuat keputusan yang tepat, dan mencapai tujuan secara efektif

2.4 Lingkungan kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada faktor fisik dan non-fisik yang mengelilingi pegawai saat mereka bekerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut (Sedarmayanti, 2017: 23). Lingkungan fisik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, kualitas udara, kebisingan, ruang, keamanan, dan kebersihan, sedangkan lingkungan non-fisik mencakup faktor-faktor seperti struktur kerja, tanggung jawab pekerjaan, dukungan kepemimpinan, kerja sama kelompok, dan komunikasi (Ana et al., 2018).

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non-fisik seperti peraturan-peraturan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai memiliki kinerja yang optimal, serta puas terhadap pekerjaannya (Tambunan, 2018). Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan di mana pegawai dapat bekerja secara optimal, aman, sehat, dan nyaman, yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

Lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Amalia & Indratono, 2018).

Dari berbagai definisi dan pemahaman tentang lingkungan kerja, kita dapat mengambil beberapa kesimpulan penting:

- a. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik dan non-fisik yang berpengaruh terhadap pegawai saat mereka bekerja. Ini mencakup tempat bekerja, fasilitas, peralatan, kebersihan, pencahayaan, keamanan, hubungan antar-pegawai, struktur kerja, tanggung jawab pekerjaan, dukungan kepemimpinan, kerja sama kelompok, dan komunikasi.
- b. Lingkungan fisik melibatkan aspek-aspek seperti pencahayaan, kualitas udara, kebisingan, ruang, keamanan, dan kebersihan. Ini berpengaruh langsung terhadap kenyamanan dan keamanan pegawai di tempat kerja.
- c. Lingkungan non-fisik mencakup elemen-elemen seperti struktur kerja, dukungan dari atasan, kerja sama dalam kelompok, dan komunikasi. Ini memengaruhi hubungan antar-pegawai dan kinerja mereka.
- d. Lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan di mana pegawai merasa aman, sehat, dan nyaman. Lingkungan seperti ini dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka.
- e. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung pada kinerja pegawai. Ini mencakup pengaruh pada produktivitas, kepuasan kerja, dan motivasi.

- f. Dengan memahami pentingnya lingkungan kerja yang baik, organisasi dan manajemen dapat berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan pegawai dan meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan yang kondusif dapat membantu pegawai bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat bervariasi berdasarkan banyak faktor, dan ada beberapa macam-macam lingkungan kerja yang bisa diidentifikasi. Berikut adalah beberapa jenis-jenis lingkungan kerja:

a. Lingkungan Kerja Fisik (Sedarmayanti, 2017)

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja.
- 2) Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas pegawai.
- 3) Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung.
- 4) Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, kebisingan, kebersihan, suhu, sirkulasi udara, kondisi pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik (Sedarmayanti, 2017).

- 1) Lingkungan kerja non-fisik mencakup faktor seperti struktur kerja, tanggung jawab pekerjaan, dukungan kepemimpinan, kerja sama kelompok, dan komunikasi.
 - 2) Memiliki lingkungan kerja yang sehat tentunya akan meningkatkan kenyamanan pegawai selama bekerja.
 - 3) Lingkungan kerja yang sehat adalah ketika perusahaan menyediakan sirkulasi udara dan pencahayaan yang baik, fasilitas air minum, fasilitas pantry, toilet bersih dan jaminan ketenagakerjaan.
- c. Lingkungan Kerja Konvensional (Tambunan, 2018).
- 1) Lingkungan kerja konvensional adalah lingkungan kerja yang cenderung konservatif dan formal.
 - 2) Lingkungan kerja ini sangat identik dengan penggunaan matematika, sains, penyelesaian masalah, dan berpikir abstrak selama bekerja.
- d. Lingkungan Kerja Aktif (Tambunan, 2018)
- 1) Lingkungan kerja aktif mencakup kegiatan seperti persuasi, manajemen, dan penjualan.
 - 2) Individu yang berkembang dalam lingkungan kerja seperti ini biasanya ramah, ambisius, dan tegas.
- e. Lingkungan Kerja Sosial (Angreani, 2020)
- 1) Lingkungan kerja sosial mencakup kegiatan yang melibatkan interaksi sosial antar pegawai.

- 2) Lingkungan kerja sosial dapat membantu meningkatkan keterampilan interpersonal pegawai.

Lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi pegawai.

3. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Aspek-aspek lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan pegawai. Berikut adalah beberapa aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam konteks lingkungan kerja:

a. **Lingkungan Fisik** (Hendri, 2016).

- 1) **Pencahayaan:** Pencahayaan yang baik sangat penting untuk kenyamanan dan produktivitas. Pencahayaan yang kurang dapat menyebabkan kelelahan mata dan penurunan kinerja.
- 2) **Kualitas Udara:** Udara bersih dan segar sangat penting. Sirkulasi udara yang baik dan kontrol suhu yang sesuai dapat meningkatkan kualitas udara di tempat kerja.
- 3) **Kebisingan:** Lingkungan yang berisik bisa mengganggu konsentrasi. Penyediaan area yang tenang atau penggunaan peralatan pelindung pendengaran dapat membantu mengurangi dampak kebisingan.
- 4) **Ruang Kerja:** Ruang kerja yang cukup untuk setiap pegawai perlu dipertimbangkan. Kepadatan yang berlebihan dapat membuat pegawai merasa sesak.

- b. **Kualitas Fasilitas dan Peralatan:** Peralatan kerja yang baik dan terawat adalah aspek penting. Ini termasuk komputer, peralatan kantor, serta fasilitas seperti dapur atau ruang istirahat.
- c. **Kebersihan dan Keamanan:** Kebersihan lingkungan kerja dapat memengaruhi kesehatan pegawai. Keamanan fisik, seperti pencegahan kebakaran dan tindakan darurat, juga harus diperhatikan.
- d. **Hubungan Antar pegawai:** Hubungan yang baik antara pegawai dan atasan atau rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Komunikasi yang efektif dan dukungan sosial adalah aspek penting dalam hal ini.
- e. **Struktur Kerja dan Organisasi**
 - 1) Struktur kerja yang jelas dan peran yang didefinisikan dengan baik dapat membantu pegawai merasa lebih terorganisir dan berfokus.
 - 2) Pembagian tanggung jawab dan proses pengambilan keputusan dalam organisasi memengaruhi lingkungan kerja.
- f. **Tanggung Jawab Pekerjaan:** Memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan adalah penting. pegawai yang tahu apa yang diharapkan dari mereka akan lebih produktif.
- g. **Dukungan Kepemimpinan:** Kualitas kepemimpinan dapat berdampak besar pada lingkungan kerja. Atasan yang mendukung dan memotivasi pegawai cenderung menciptakan lingkungan yang positif.

- h. **Kerja Sama Kelompok:** Kerja sama dan kolaborasi dalam kelompok kerja dapat membentuk budaya kerja yang kuat. Ini melibatkan tim yang berfungsi baik dan kolaborasi yang efektif.
- i. **Kemungkinan Pengembangan Karir:** Pegawai seringkali mencari peluang pengembangan karir. Lingkungan yang mendukung pengembangan dan pelatihan dapat meningkatkan motivasi.
- j. **Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi:** Lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan mereka.

Mengidentifikasi dan memahami aspek-aspek ini dapat membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk pegawai. Setiap aspek tersebut dapat berdampak pada produktivitas, motivasi, dan kebahagiaan pegawai, sehingga penting untuk memperhatikannya dalam manajemen sumber daya manusia.

4. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai di dalam kantor, mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan dan parkir (Anandita et al., 2021). Faktor-faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai di lingkungan kerja. Berikut adalah faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai (Firmansyah & Mahardhika, 2018):

- a. Elemen di lingkungan kerja, seperti suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain

- b. Keamanan finansial perusahaan
- c. Team building
- d. Work-life balance yang baik
- e. Fleksibilitas di ruang kerja
- f. Faktor personal atau individu, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan lain-lain
- g. Infrastruktur, sumber pendanaan, kontrol atau pengawasan, prosedur, pengawasan, kondisi kerja, iklim kerja, dan kesejahteraan
- h. Ilmu pengetahuan dan teknologi, lingkungan global, hukum, pemasaran, informasi, produk, dan layanan
- i. Pengendalian faktor fisika dan faktor kimia agar berada di bawah NAB
- j. Pengendalian faktor biologi, faktor ergonomi, dan faktor psikologi kerja agar memenuhi standar
- k. Penyediaan fasilitas kebersihan dan sarana higiene di tempat kerja yang bersih dan sehat
- l. Penyediaan personil K3 yang memiliki kompetensi dan kewenangan K3 di bidang lingkungan kerja
- m. Apresiasi dan pengakuan atas kinerja pegawai
- n. Bantuan dalam membuat career path agar pegawai lebih semangat dan mampu bekerja lebih baik

Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja tersebut agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat untuk pegawai, sehingga

pegawai dapat mengembangkan potensi melalui perusahaan tempat mereka bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja.

5. Indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja merujuk pada sejumlah elemen fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja. Berikut adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi lingkungan kerja:

a. Fisik:

- Kebersihan dan keteraturan ruang kerja.
- Pencahayaan yang memadai.
- Ventilasi yang baik.
- Keselamatan dan keamanan fisik di tempat kerja.
- Ergonomi peralatan dan furniture.

b. Sosial:

- Hubungan antar-karyawan yang baik.
- Keterlibatan sosial dan kolaborasi di antara tim.
- Keadilan dan transparansi dalam kebijakan organisasi.
- Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan.

c. Psikologis:

- Kepemimpinan yang mendukung dan memberikan inspirasi.
- Pengakuan atas pencapaian dan kontribusi karyawan.
- Kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan.

- Kesesuaian antara tugas dan keterampilan karyawan.
- Pengelolaan stres dan keseimbangan kehidupan kerja.

d. **Kesehatan dan Kesejahteraan:**

- Program kesehatan dan kesejahteraan yang diterapkan.
- Kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.
- Fasilitas untuk olahraga atau kegiatan rekreasi.

e. **Komunikasi:**

- Komunikasi yang terbuka dan efektif di antara semua tingkatan organisasi.
- Sistem umpan balik yang jelas dan konstruktif.
- Akses informasi yang memadai untuk semua karyawan.

f. **Kebijakan dan Budaya Organisasi:**

- Kesesuaian nilai dan budaya organisasi dengan nilai karyawan.
- Kebijakan yang mendukung keberagaman dan inklusivitas.
- Fleksibilitas dalam aturan dan prosedur kerja.

g. **Fasilitas:**

- Fasilitas yang memadai seperti ruang makan, area istirahat, dan toilet.
- Aksesibilitas dan ketersediaan fasilitas umum.

Evaluasi terhadap indikator-indikator ini dapat membantu organisasi untuk memahami sejauh mana lingkungan kerja mereka mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Perbaikan atau perubahan yang diperlukan dapat diidentifikasi melalui pemantauan dan umpan balik dari karyawan.

2.5 Kajian Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka merupakan langkah awal yang penting dalam proses penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian ini "Pengaruh Motivasi, Penilaian Kinerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN SE KECAMATAN SEMARANG BARAT", yaitu:

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Penulis dan tahun penelitian	Varibel	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Upindo Jaya Banjarmasin. Ekha Putri Lesmana (2022)	Variabel Bebas: Motivasi Variabel Terikat: Produktivitas Kerja	1. Motivasi eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 2. Motivasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja 3. Motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Survei pegawai Pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang) Rangga Mahardhika,	Variabel Bebas: Motivasi Kerja Variabel terikat: Kinerja pegawai	3 Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. AXA Financial Indonesia, 4 Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. AXA Financial Indonesia,

	Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana (2020)		5 Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. AXA Financial Indonesia
3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Waskito dan Anna Wulandari (2022)	Variabel Bebas: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel terikat: Kinerja pegawai Variabel Intervening: Disiplin Kerja	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin tetapi tidak terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memediasi secara positif lingkungan dan motivasi terhadap kinerja
4	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ibunda Di Kota Makassar Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, Agung Widhi Kurniawan (2021)	Variabel bebas: Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ibunda. 2. Secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ibunda. 3. Secara simultan terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ibunda
5	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada	Varibel bebas: Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Variabel terikat: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;

	<p>Direktorat Sistem Informasi Dan Teknologi Perbendaharaan</p> <p>Novie Shol Abdillah (2022)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 2. penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; 3. beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 4. beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan 5. motivasi kerja memberikan mediasi parsial antara penilaian kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai
6	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang</p> <p>Chintya Ones Charli dan Putri Intan Permata Sari (2020)</p>	<p>Varibel bebas: Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Dan Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel terikat: Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan Kerja, Motivasi Dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
7	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan dan Lingkungan</p>	<p>Varibel bebas: Motivasi kerja, Pengembangan Karir, dan Religiusitas,</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>

	<p>Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Munir et al., 2023</p>	<p>Kepemimpinan dan Lingkungan Variabel terikat:</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>pegawai. Temuan lain menyebut ada peran dari kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja membentuk kinerja karyawan.</p>
8	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020</p> <p>Muhamad Riziq Shihab, Wawan Prahiawan, Vera Maria (2020)</p>	<p>Varibel bebas: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel terikat: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing. 2. terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 3. terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
9	<p>Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda Di Kota Makassar</p> <p>Dipoatmodjo et al., 2021</p>	<p>Varibel bebas: Motivasi kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja</p> <p>Variabel terikat: Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ibunda, dan secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
10	<p>Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada</p>	<p>Varibel bebas: Penilaian kinerja dan, Beban Kerja</p> <p>Variabel terikat: Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Mediasi: Motivasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi</p>

	Direktorat Sistem Informasi Dan Teknologi Perbendaharaan Abdillah et al., 2022	kerja karyawan; (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (4) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan (5) motivasi kerja memberikan mediasi parsial antara penilaian kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai
--	---	---

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian tidak selalu konsisten dan terkadang ada variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena beberapa penelitian di atas belum di temukan adanya variabel Penilaian kinerja, penelitian yang akan peneliti lakukan adalah dengan mempertimbangkan faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu Penilaian kinerja.

2.6 Pengaruh antar variabel dan pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat sejumlah hubungan antar variabel. Berikut adalah penjelasan mengenai pengaruh antar variabel tersebut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai:

- a. Variabel independen: Motivasi pegawai.
- b. Variabel dependen: Kinerja pegawai.

- c. Hubungan yang dijelaskan: Mengidentifikasi apakah tingkat motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Barat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Jika motivasi pegawai tinggi, apakah ini secara positif berkorelasi dengan tingkat kinerja yang lebih baik? Ini adalah hubungan antara variabel motivasi dan kinerja pegawai yang akan dieksplorasi. Hasil penelitian (Lesmana et al., 2022) ini menemukan bahwa: motivasi eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja, motivasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Demikian juga hasil penelitian Waskito & Wulandari, (2022), Motivasi dan lingkungan kerja secara positif mempengaruhi disiplin kerja, sedangkan disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

- **Hipotesis Utama (H1):** Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Barat.
- **Hipotesis Nol (H0):** Tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Semarang Barat.

2. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai:

- a. Variabel independen: Penilaian kinerja.
- b. Variabel dependen: Kinerja pegawai.
- c. Hubungan yang dijelaskan: menyelidiki apakah proses penilaian kinerja yang dilakukan di Kantor Kecamatan Semarang Barat memiliki pengaruh signifikan

pada kinerja pegawai. Dengan kata lain, apakah penilaian kinerja yang obyektif dan adil berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai? Ini adalah hubungan antara variabel penilaian kinerja dan kinerja pegawai yang akan dianalisis.

Ada beberapa hasil penelitian yang dapat penulis jadikan pijakan untuk membangun hipotesis tentang Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Abdillah et al., (2022) menemukan bahwa bahwa Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa ketika karyawan menerima umpan balik dan penilaian atas pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik di masa depan. Mahardika et al., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang menemukan bahwa nilai signifikansi $t < 0,000$ di bawah $D = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi 0,475, ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja memengaruhi kinerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang bisa dikembangkan sebagai berikut:

- **Hipotesis Utama (H2):** Proses penilaian kinerja yang obyektif dan adil memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Barat.

- **Hipotesis Nol (H0):** Proses penilaian kinerja yang obyektif dan adil tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Barat

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai:**

- a. Variabel independen: Lingkungan kerja.
- b. Variabel dependen: Kinerja pegawai.
- c. Hubungan yang dijelaskan: mengevaluasi apakah faktor-faktor dalam lingkungan kerja, seperti budaya organisasi, dukungan atasan, keadilan, fasilitas kerja, dll., memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Dalam hal ini, peneliti dapat menentukan apakah kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Ini adalah hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang akan diteliti. Dalam membangun hipotesis ini peneliti berpijak pada beberapa hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Charli et al., (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, juga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, demikian juga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Lingkungan Kerja, Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ahmad dan kawan-kawan., (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Sunarno, (2021) juga

menemukan bahwa bahwa ada pengaruh tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin memadai lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja yang diberikan.

Dalam penelitian ini, pengumpulan datanya adalah yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut dan menganalisis bagaimana masing-masing faktor ini berkontribusi terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat. Analisis ini akan menentukan sejauh mana motivasi, penilaian kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan uraian di atas yang fokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, berikut adalah hipotesis yang bisa dikembangkan untuk penelitian Anda:

- **Hipotesis Utama (H3):** Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
- **Hipotesis Nol (H0):** Lingkungan kerja yang kondusif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

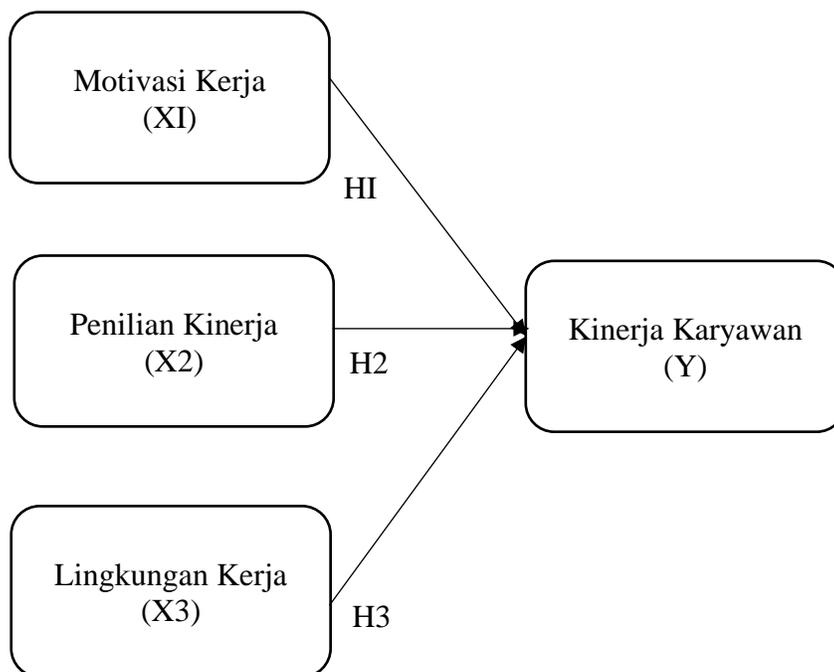
Berdasarkan penelitian terdahulu, rumusan hipotesis secara keseluruhan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Se Kecamatan Semarang Barat.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Se Kecamatan Semarang Barat.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Se Kecamatan Semarang Barat.

2.6 Model Empiris Penelitian

Model empiris dalam penelitian ini, adalah mengenai definisi, teori, faktor-faktor, dan pengaruh antara motivasi kerja, penilaian kinerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Gambar 1 Pengembangan Model Penelitian



Sumber: Dikembangkan untuk studi ini, 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan penelitian pada judul "Pengaruh Motivasi, Penilaian Kinerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Se Kecamatan Semarang Barat" menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data numerik atau data yang dapat diukur dengan angka, sehingga dapat dianalisis secara statistik. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Pada Kantor Kelurahan Se Kecamatan Semarang Barat.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kuesioner yang digunakan valid dan reliabel. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan data yang digunakan memenuhi asumsi regresi linier berganda.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi, penilaian kinerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Se Kecamatan Semarang Barat dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan kinerja Pegawai di masa yang akan datang.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

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 (Sugiyono 2012: 80). Dalam penelitian ini populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh Pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Barat berjumlah 170 Pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penentuan sampel di dalam penelitian ini adalah Sampling jenuh adalah yaitu mengambil semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 81). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi kecil sehingga peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai responden dalam penelitian. Dengan demikian sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Barat berjumlah 170 Pegawai..

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik untuk menentukan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, populasi adalah karyawan Kantor Kecamatan Semarang Barat, dan sampelnya adalah semua Pegawai dalam populasi. Penggunaan sampel jenuh sesuai karena ukuran populasi relatif kecil, dan penelitian ini bertujuan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan kecil.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, penilaian kinerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Semarang Barat. Kajian tersebut relevan karena dapat memberikan wawasan bagaimana meningkatkan kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat. Studi ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi organisasi lain yang ingin meningkatkan kinerja Pegawai mereka

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional menurut Secolsky, (2012: 474) menjelaskan bahwa Definisi Operasional merupakan spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan dan diukur. Berikut definisi opsional dari variabel yang akan diteliti, yaitu:

Tabel 3 Definisi Operasional dan Indikator pada penelitian

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Motivasi kerja (X ₁)	Dorongan atau daya pendorong yang berasal dari dalam diri seseorang atau dari luar untuk bekerja lebih giat dan mengerahkan kemampuan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan yang ingin dicapai 2. Sadar akan tanggung jawab yang diemban 3. Pelaksanaan kewajiban 4. Membentuk keahlian 5. Membentuk keterampilan 6. Daya pendorong 7. Kemauan
Penilaian Kinerja (X ₂)	Suatu kegiatan yang dilakukan penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab pekerjaan: 2. Ketepatan waktu 3. Kualitas pekerjaan 4. Kuantitas hasil. 5. Kerjasama dengan tim 6. Kemampuan menyesuaikan diri:. 7. Presensi

	<p>dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. (Ariesta Heksarini, 2021)</p>	<p>8. Rasa inisiatif 9. Sikap karyawan terhadap atasan dan rekan kerja 10. Kemampuan berkomunikasi 11. Kemampuan bekerja di bawah tekanan 12. Kemampuan memecahkan masalah.</p>
<p>Lingkungan Kerja (X₃)</p>	<p>Segala kondisi yang berada di sekitar para pekerja, termasuk aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapainya produktivitas (Tambunan, 2018)</p>	<p>1. Fisik: a. Kebersihan dan keteraturan ruang kerja. b. Pencahayaan yang memadai. c. Ventilasi yang baik. d. Keselamatan dan keamanan fisik di tempat kerja. e. Ergonomi peralatan dan furniture. 2. Sosial: a. Hubungan antar-karyawan yang baik. b. Keterlibatan sosial dan kolaborasi di antara tim. c. Keadilan dan transparansi dalam kebijakan organisasi. d. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan. 3. Psikologis: a. Kepemimpinan yang mendukung dan memberikan inspirasi. b. Pengakuan atas pencapaian dan kontribusi karyawan. c. Kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan. d. Kesesuaian antara tugas dan keterampilan karyawan. e. Pengelolaan stres dan keseimbangan kehidupan kerja. 4. Kesehatan dan Kesejahteraan: a. Program kesehatan dan kesejahteraan yang diterapkan. b. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.</p>

		<p>c. Fasilitas untuk olahraga atau kegiatan rekreasi.</p> <p>5. Komunikasi:</p> <p>a. Komunikasi yang terbuka dan efektif di antara semua tingkatan organisasi.</p> <p>b. Sistem umpan balik yang jelas dan konstruktif.</p> <p>c. Akses informasi yang memadai untuk semua karyawan.</p> <p>6. Kebijakan dan Budaya Organisasi:</p> <p>a. Kesesuaian nilai dan budaya organisasi dengan nilai karyawan.</p> <p>b. Kebijakan yang mendukung keberagaman dan inklusivitas.</p> <p>c. Fleksibilitas dalam aturan dan prosedur kerja.</p> <p>7. Fasilitas:</p> <p>a. Fasilitas yang memadai seperti ruang makan, area istirahat, dan toilet.</p> <p>b. Aksesibilitas dan ketersediaan fasilitas umum</p>
Kinerja (Y)	<p>Hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67)</p>	<p>1. Kesesuaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dengan tanggung jawab yang diberikan.</p> <p>2. Kesesuaian hasil kerja sesuai waktu dan tempat yang ditentukan.</p> <p>3. Kesesuaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dengan standar kerja yang ditentukan.</p>

Terdapat beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, seperti memacu motivasi pegawai, menetapkan target dan pembagian kerja yang jelas, meningkatkan komunikasi antar pegawai, memberikan penghargaan, memberikan pelatihan, memberikan motivasi, memberikan reward dan punishment, meningkatkan hubungan public relations, dan meningkatkan human relations. Pengusaha harus mempertimbangkan strategi-strategi ini ketika mencoba memotivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang positif

3.4 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Instrumen sebagai berikut:

1. Kuesioner: Kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai motivasi, penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert atau skala semantik diferensial.
2. Wawancara: Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai motivasi, penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Wawancara dilakukan secara tatap muka atau melalui telepon.
3. Observasi: Observasi dilakukan untuk mengamati langsung lingkungan kerja dan perilaku pegawai di tempat kerja. Observasi dilakukan dengan menggunakan daftar periksa atau checklist.

4. Studi dokumentasi: Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data dari dokumen-dokumen yang terkait dengan kinerja pegawai, seperti laporan kinerja, catatan absensi, dan catatan prestasi kerja.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian harus dipilih dengan cermat dan disesuaikan dengan tujuan penelitian serta karakteristik populasi dan sampel yang diteliti. Selain itu, instrumen yang digunakan harus valid dan reliabel untuk memastikan hasil penelitian yang akurat dan dapat diandalkan.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan melakukan pengukuran yang dinyatakan dengan angka-angka. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis kuantitatif adalah:

1. Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah untuk mendeskripsikan atau menggambar kan suatu data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan dan atau generalisasi.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis untuk menguji layak atau tidaknya data yang dipakai dalam penelitian (Imam Ghazali, 2005). Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi:

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau *error* akan terdistribusi secara simetri di sekitar nilai *mean* sama dengan nol (Ghozali, 2005 : 27).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan itu terdapat adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Gejala multikolinieritas yang tinggi akan mengakibatkan *confident interval* untuk pendugaan parameter semakin melebar, sehingga sangat mungkin terjadi kekeliruan dan menerima hipotesis yang salah (Gujarati, 1991). Pengujian multikolinieritas yang baik adalah pengujian yang dapat menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna antara variabel independen, digunakan VIF (*Variance Inflating Factor*) dengan batas nilai toleransi paling rendah 0,1 dan paling tinggi 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model

regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit maka dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika polanya tidak jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005)

d. Uji Regresi Linier Berganda

Seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dihitung dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta

$b_1 - b_3$ = koefisien regresi berganda

X1 = Motivasi kerja

X2 = Penilaian kinerja

X3 = Lingkungan Kerja

e = error term

3. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap

hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian secara parsial menggunakan t-test, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan F-test.

a. Uji t

Uji t (t-test) adalah jenis uji guna memahami kebenaran penjelasan ataupun prediksi yang telah dihipotesiskan, tidak hanya itu uji t juga buat mengecek secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis H_0 :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\text{ value} < \alpha = 5\%$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $p\text{ value} > \alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel Coefficient. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari p-value (pada kolom Sig.) pada masing-masing variabel bebas. T-tabel dihitung dari two-tailed $\alpha = 5\%$ dan $df = k$. Dimana df merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel bebas

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji secara simultan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil F-test ini pada output SPSS dapat cermati dengan

melihat tabel ANOVA. Dasar yang digunakan untuk mengambil keputusan dalam penelitian ini adalah menggunakan tingkat signifikansi (α) = 5%.

- 1) H_A diterima jika nilai probabilitas (sig) $> \alpha$, artinya disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) H_0 ditolak jika nilai probabilitas (sig) $\leq \alpha$, disamping itu Nilai F-hitung (pada kolom F) $> F$ -tabel, artinya disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai koefisien determinasi, mendekati nol (kecil) berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan apabila nilai koefisien determinasi mendekati satu berarti variabel bebas mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka koefisien determinasi pasti meningkat tidak memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Adjusted Required Square*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Pengumpulan Data di Lapangan

Pengumpulan data di lapangan untuk penelitian berjudul "**Pengaruh Motivasi, Penilaian Kinerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Se Kecamatan Semarang Barat**" melibatkan langkah-langkah sistematis untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan. Berikut adalah deskripsi umum dari proses pengumpulan data di lapangan:

1. Merencanakan dan membuat Desain Penelitian, meliputi: tujuan penelitian dan hipotesis, Identifikasi variabel, dan merancang kuesioner dengan googel form
2. Persiapan Peralatan yang berupa kuesioner dengan google form dan peralatan yang dibutuhkan seperti, pensil, laptop, atau perangkat lainnya.
3. Identifikasi Sampel dan Survei, dengan menentukan populasi target, dalam hal ini, pegawai di kantor Kecamatan Semarang Barat. Kemudian memilih sampel yang representatif untuk diberi kuesioner.
4. Pendistribusian Kuesioner, melalui WA kepada semua pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Barat yang berjumlah 170 reponden
5. Observasi dan Pengukuran, Observasi langsung terkait lingkungan kerja dan melakukan pengukur terhadap variabel motivasi dan penilaian kinerja menggunakan skala atau metode pengukuran yang sesuai.

6. Melakukan Validasi Data, Data yang terkumpul penulis lakukan validasi untuk memastikan keakuratan dan konsistensinya.

Analisis Data, analisis statistik sesuai dengan jenis data yang dikumpulkan, dan yaitu menganalisis pengaruh motivasi, penilaian kinerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat.

4.2. Deskripsi Umum Obyek Penelitian.

Kantor Kecamatan Semarang Barat, juga dikenal sebagai "SEMAR ASIK" (Semarang Barat Ahad Resik-Resik), terletak di Jl. Ronggolawe No. 2, Kota Semarang. Kecamatan ini dipimpin oleh Camat Semarang Barat Bapak Elly Asmara, S.STP.MM dan Ketua TP-PKK Kecamatan Semarang Barat Ibu Femega Dian Elly Asmara, SE. Kantor Kecamatan ini menyediakan layanan pada hari Senin hingga Kamis dari pukul 08.00 hingga 16.00, Jumat dari pukul 07.30 hingga 14.00, dan tutup pada Sabtu dan Minggu. Nomor telepon kantor Kecamatan Semarang Barat adalah (024) 7602284, Kantor Kecamatan Semarang Barat terdiri dari 16 kelurahan (*Kantor Kecamatan Semarang Barat _ Seputar Semarang, 2023*).

Kantor Kecamatan Semarang Barat menyediakan berbagai layanan kepada masyarakat, termasuk pelayanan administrasi kependudukan, layanan pernikahan, dan pembayaran PBB. Selain itu, kantor kecamatan juga berperan dalam memberikan pelayanan publik yang ramah kepada kelompok rentan. Kantor Kecamatan Semarang Barat juga terlibat dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat untuk mendukung peningkatan kesejahteraan sosial.

Struktur organisasi Kecamatan Semarang Barat terdiri dari beberapa unit organisasi yang memiliki tugas dan fungsi yang berbeda. Berikut adalah rincian tugasnya:

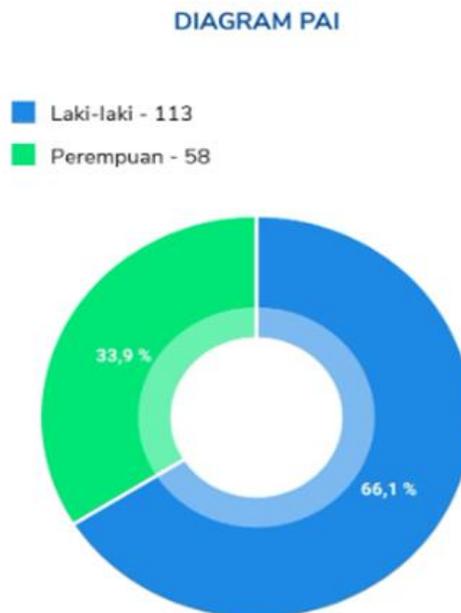
1. **Camat:** Kepala Kecamatan yang bertanggungjawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah
2. **Sekretariat:** Terdiri dari Sekretaris Daerah, Asisten Administrasi Pemerintahan, dan Staf Ahli. Fungsi Sekretariat adalah membantu Walikota dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas di Kecamatan dan Kelurahan.
3. **Seksi Pemerintahan:** Terdiri dari Sub Seksi Pemerintahan Umum dan Kelurahan, Sub Seksi Ketertiban Umum, dan Sub Seksi Polisi Pamong Praja. Fungsi Seksi Pemerintahan adalah membantu Lurah dalam menyiapkan bahan rumusan perencanaan, pelaksanaan, dan pengkoordinasian penyelenggaraan administrasi pemerintah Kelurahan.
4. **Seksi Kesejahteraan Sosial:** Terdiri dari Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial dan beberapa pegawai. Fungsi Seksi Kesejahteraan Sosial adalah melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial, seperti pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan perekonomian, produksi, distribusi dan pemasaran serta lingkungan hidup, pimpinan ketentraman dan ketertiban wilayah, dan pimpinan kesejahteraan sosial.
5. **Kelompok Jabatan Fungsional:** Terdiri dari beberapa jabatan yang memiliki tugas, tanggungjawab, kewenangan, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam

suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya. Semua unit organisasi di Kecamatan Semarang Barat bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan dan pemerintahan yang efektif dan efisien.

4.3. Dekripsi Karakteristik Responden

Respondenya adalah semua pegawai baik ASN maupun Non ASN di wilayah Kantor Kecamatan Semarang Barat yang jumlahnya 170 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari Jenis Kelamin, umur, lama bekerja. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang hasil pengolahan kuesioner, maka hasil deskriptif karakteristik responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin



Gambar 2 Diagram Responden Berdasarkan Jenis kelamin

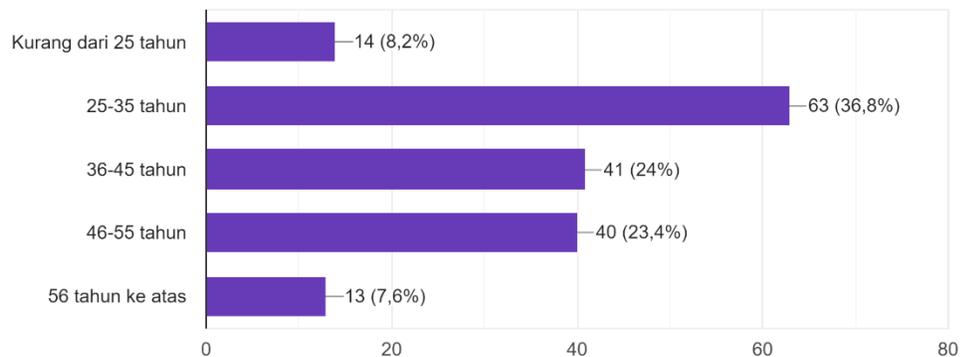
Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan gambar 2 tersebut dapat di jelaskan bahwa karekteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 66, 1 % dengan jumlahnya ada 112 pegawai. Responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 33, 9 % dengan jumlahnya ada 58 pegawai.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan umur

Usia

171 jawaban



Gambar 3 Diagram Responden Berdasarkan Umur

Sumber: Data primer yang diolah

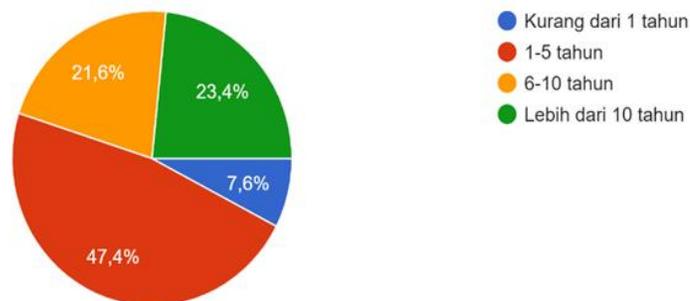
Berdasarkan gambar 3 tersebut dapat di jelaskan bahwa karekteristik responden berdasarakan umur adalah sebagai berikut:

1. Umur "Kurang dari 25 tahun" dengan jumlah 14 orang dengan prosentase 7,6%.
2. Umur "25-35 tahun" dengan jumlah 62 orang, dengan prosentase 36,8%, yang merupakan kelompok terbesar.
3. Umur "36-45 tahun" dengan jumlah 41 orang, dengan prosentase 23,4%.
4. Umur "46-55 tahun" dengan jumlah 40 orang, dengan prosentase 24,0%.
5. Umur "56 tahun ke atas" dengan jumlah 13 orang, dengan prosentase 8,2%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja memberikan gambaran tentang dinamika tenaga kerja dalam suatu organisasi atau industri. Ini mencakup lama bekerja di di kantor Kecamatan Semarang Barat saat ini, total pengalaman kerja, status pekerjaan (seperti karyawan tetap, kontrak, paruh waktu, atau penuh waktu). Memahami karakteristik ini membantu mengidentifikasi pola dan faktor yang memengaruhi retensi pegawai, kepuasan, serta ambisi dan perkembangan karier responden. Berikut adalah gambaran tentang Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di kantor Kecamatan Semarang Barat

Lama Bekerja di Kantor Kecamatan Semarang Barat:
171 jawaban



Gambar 4 Diagram Responden Berdasarkan lama bekerja

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan diagram tersebut yang menggambarkan lama bekerja para pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Barat reponden sebanyak 170 jawaban. Diagram ini terdiri dari empat segmen warna yang masing-masing mewakili rentang waktu bekerja yang berbeda, dengan persentase yang menunjukkan proporsi responden untuk setiap kategori:

1. Pegawai yang bekerja "Kurang dari 1 tahun" sebanyak 13 pegawai dengan persentase sebesar 7,6%.
2. Pegawai yang bekerja "1-5 tahun" sebanyak 80 pegawai yang merupakan kelompok terbesar dengan persentase sebesar 47,4%.
3. Pegawai yang bekerja "6-10 tahun" sebanyak 37 Pegawai dengan persentase sebesar 23,4%.
4. Pegawai yang bekerja "Lebih dari 10 tahun" sebanyak 40 pegawai dengan persentase sebesar 21,6%.

4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen yang digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen yang digunakan itu dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2012: 121). Uji validitas ini digunakan dalam penelitian ini dikarenakan penelitian ini menggunakan kuesioner, apakah pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tersebut valid atau tidak.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas yaitu:

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

Keterangan:

r_{hitung} = koefisien korelasi

n = jumlah responden

X = skor variabel

Y = skor total variabel untuk responden ke-n

Pengujian suatu instrument dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Adapun hasil uji validitas dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel (N=170) Taraf sig 5%	Kriteria
Motivasi Kerja (X2)	X1.1	.623	0.149	Valid
	X1.2	.709	0.149	Valid
	X1.3	.747	0.149	Valid
	X1.4	.818	0.149	Valid
	X1.5	.688	0.149	Valid
	X1:6	.721	0.149	Valid
	X1:7	.268	0.149	Valid
	X1:8	.456	0.149	Valid
Penilaian Kinerja (X2)	X2.1	.274	0.149	Valid
	X2.2	.452	0.149	Valid
	X2.3	.446	0.149	Valid
	X2.4	.295	0.149	Valid
	X2.5	.384	0.149	Valid
	X2:6	.333	0.149	Valid
	X2:7	.227	0.149	Valid
	X2:8	.326	0.149	Valid
	X2:9	.328	0.149	Valid
	X2:10	.298	0.149	Valid
	X2:12	.234	0.149	Valid
	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	.185	0.149
X3.2		.479	0.149	Valid
X3.3		.434	0.149	Valid
X3.4		.185	0.149	Valid
X3.5		.361	0.149	Valid
X3.6		.179	0.149	Valid
X3.7		.167	0.149	Valid
X3.8		.109	0.149	Valid
X3.9		.253	0.149	Valid
X3.10		.186	0.149	Valid
X3.11		.222	0.149	Valid
X3.12		.347	0.149	Valid
X3.13		.220	0.149	Valid
X3.14		.308	0.149	Valid

Kinerja (Y)	Y1	.556	0.149	Valid
	Y2	.655	0.149	Valid
	Y3	.665	0.149	Valid
	Y4	.682	0.149	Valid
	Y5	.628	0.149	Valid
	Y6	.588	0.149	Valid
	Y7	.572	0.149	Valid

Sumber: Data yang di olah menggunakan SPSS for Windows

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa untuk semua butir pernyataan diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

2. Reliabilitas

Instrumen penelitian yang menggunakan kuesioner perlu diuji reliabilitasnya. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesinoner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Sugiyono, 2012:121). Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan teknik pengukuran reliabilitas Cronbach Alpha (Siregar, 2013: 90), yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \text{ dimana}$$

Suatu variabel dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha > 0.70 (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Aplha standar	Kriteria
Motivasi kerja (X1)	0,786	0,7	Reliabel
Penilaian Kinerja (X2)	0,701	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,743	0,7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,724	0,7	Reliabel

Sumber: Data yang di olah menggunakan SPSS for Windows

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan semua variabel reliabel.

4.5. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Penilaian Kinerja, Lingkungan Kerjaterhadap kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 6 Analisis Deskriptif masing-masing Variabel

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi kerja	170	24	16	40	34.41	3.320
Penilaian Kinerja	170	14	42	56	49.55	2.872
Lingkungan Kerja	170	19	42	61	52.42	5.825
Kinerja	170	15	20	35	29.29	3.446
Valid N (listwise)	170					

1. Variabel Motivasi kerja

Dari tabel 5 tersebut didapat:

Nilai minimum = 16;

Nilai maksimum = 40;

Range = Nilai Maks – Nilai min (= 40 – 16 = 24)

Mean = 34,41; dan

Standar deviasi = 3,320.

Selanjutnya variabel Motivasi kerja akan dikategorikan menjadi tiga kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

Selanjutnya variabel motivasi kerja akan dikategorikan menjadi tiga kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

Rendah = $X < \text{Mean} - \text{SD}$ ($X < 34.41 - 3.320 = 31.9$)

atau $X < 31.9$

Sedang = $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$

($34.41 - 3.320 \leq X \leq 34.41 + 3.320$)

atau $31.9 \leq X \leq 37.73$

$$\text{Tinggi} = X > \text{Mean} + \text{SD} (X > 34.41 + 3.320 = 34,439)$$

$$\text{Atau } X > 37.73$$

Dengan menggunakan SPSS, kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

		Kategori.X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	22	12.9	12.9	12.9
	Sedang	113	66.5	66.5	79.4
	Tinggi	35	20.6	20.6	100.0
Total		170	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa jawaban responden terhadap 8 item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja dengan skor masing-masing item pertanyaannya adalah 1, 2, 3, 4, dan 5, mayoritas berada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 113 orang (66,5%), kategori tinggi sebanyak 35 orang (20,6%), dan responden yang memberikan jawaban dalam kategori rendah sebanyak 22 orang (12,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai kantor kecamatan Semarang barat masih belum kuat karena mayoritas responden memberikan jawaban pada pada kategori sedang.

2. Variabel Penilaian Kinerja

Dari tabel 5 diatas pada variabel Penilaian Kinerja didapat:

$$\text{Nilai minimum} = 42;$$

Nilai maksimum = 56;

Range = Nilai Maks – Nilai min (= 56 – 42 = 14)

Mean = 49.55; dan

Standar deviasi = 2.872.

Selanjutnya variabel Penilaian Kinerja akan dikategorikan menjadi tiga kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

Selanjutnya variabel Penilaian Kinerja akan dikategorikan menjadi tiga kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

Rendah = $X < \text{Mean} - \text{SD}$ ($X < 49.55 - 2.872 = 46.68$)
atau $X < 46.68$

Sedang = $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
($49.55 - 2.872 \geq X \leq 49.55 + 2.872$)
atau $46.68 \geq X \leq 52.42$

Tinggi = $X > \text{Mean} + \text{SD}$ ($X > 49.55 + 2.872 = 52,42$)
Atau $X > 52.42$

Dengan menggunakan SPSS, kategorisasi untuk variabel Penilaian Kinerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8 Kategorisasi Variabel Penilaian Kinerja

		Katgori.X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	27	15.9	15.9	15.9
	Sedang	115	67.6	67.6	83.5
	Tinggi	28	16.5	16.5	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 8 terlihat bahwa jawaban responden terhadap 12 item pertanyaan untuk variabel Penilaian Kinerja dengan skor masing-masing item pertanyaanya adalah 1, 2, 3, 4, dan 5, mayoritas berada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 115 orang (67,6%), kategori tinggi sebanyak 28 orang (16,5%), dan responden yang memberikan jawaban dalam kategori rendah sebanyak 27 orang (15,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja pegawai kantor kecamatan Semarang barat masih belum kuat karena mayoritas responden memberikan jawaban pada pada kategori sedang.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Dari tabel 6 diatas pada variabel Lingkungan kerja didapat:

Nilai minimum = 19;

Nilai maksimum = 61;

Range = Nilai Maks – Nilai min (= 61 – 42 = 19)

Mean = 52.42; dan

Standar deviasi = 5.825

Selanjutnya variabel Motivasi kerja akan dikategorikan menjadi tiga kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

Selanjutnya variabel motivasi kerja akan dikategorikan menjadi tiga kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

Rendah = $X < \text{Mean} - \text{SD}$ ($X < 52.42 - 5.825 = 46.595$)
atau $X < 46.595$

Sedang = $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
($52.42 - 5.825 \geq X \leq 52.42 + 5.825$)
atau $46.595 \geq X \leq 58.245$

Tinggi = $X > \text{Mean} + \text{SD}$ ($X > 52.42 + 5.825 = 58.245$)
Atau $X > 58.245$

Dengan menggunakan SPSS, kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

		Kategori.X3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	36	21.2	21.2	21.2
	Sedang	101	59.4	59.4	80.6
	Tinggi	33	19.4	19.4	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa jawaban responden terhadap 14 item pertanyaan untuk variabel Penilaian Kinerja dengan skor masing-masing item pertanyaannya adalah 1, 2, 3, 4, dan 5, mayoritas berada dalam kategori sedang yaitu

sebanyak 101 orang (59,4%), kategori tinggi sebanyak 33 orang (19,4%), dan responden yang memberikan jawaban dalam kategori rendah sebanyak 36 orang (21,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja pegawai kantor kecamatan Semarang barat masih belum baik karena mayoritas responden memberikan jawaban pada pada kategori sedang.

4.6. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi adalah hasil dari proses pengecekan apakah asumsi-asumsi yang mendasari analisis statistik telah terpenuhi atau tidak. Asumsi-asumsi ini bisa berupa normalitas, homogenitas varians, linearitas, dan independensi, tergantung pada jenis analisis statistik yang dilakukan.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah sebuah sampel data berasal dari suatu distribusi normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi yang simetris dan berbentuk lonceng. Uji normalitas digunakan sebelum melakukan analisis uji hipotesis parametrik, karena banyak teknik statistik ini mengasumsikan bahwa data berasal dari distribusi normal.

Berikut adalah tabel hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 10 hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		170
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34585808
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.045
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data yang di olah menggunakan SPSS for Windows

Dari tabel di atas dapat diketahui hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel untuk menilai normalitas distribusi residu dalam model statistik dengan sampel sejumlah 170. Uji ini membandingkan distribusi residu model dengan distribusi normal teoretis yang memiliki mean (rata-rata) 0 dan standar deviasi (SD) sebesar 3.34585808. Dalam uji ini, ditemukan bahwa nilai paling ekstrem dalam perbedaan antara distribusi residu dengan distribusi normal adalah 0.060 (mutlak), dengan nilai positif maksimal 0.045 dan nilai negatif maksimal -0.060. Statistik uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0.060 dengan nilai signifikansi asimptomatik (dua arah) sebesar 0.200.

Interpretasi hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan bahwa distribusi residu mengikuti distribusi normal. Nilai signifikansi lebih dari 0.05 menegaskan bahwa perbedaan antara distribusi residu dengan distribusi normal tidak signifikan secara statistik, yang

berarti residu model distribusinya cukup normal. Normalitas residu penting dalam analisis regresi linear karena asumsi normalitas mempengaruhi keandalan beberapa uji statistik yang digunakan dalam analisis inferensial.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah masalah dalam analisis regresi yang terjadi ketika dua atau lebih variabel prediktor saling berkorelasi tinggi, sehingga sulit untuk menentukan pengaruh independen masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Hal ini bisa menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil dan interpretasi yang sulit atau salah. Berikut adalah hasil uji data tentang pengaruh motivasi kerja, penilaian kinerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecmaan Semarang Barat.

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.940	5.492		4.905	.000		
	Motivasi kerja	-.195	.079	-.188	-2.472	.014	.987	1.013
	Penilaian Kinerja	.204	.091	.170	2.238	.027	.986	1.014
	Lingkungan Kerja	-.020	.045	-.034	-.446	.656	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang di olah menggunakan SPSS for Windows

Berdasarkan tabel 7 tersebut, analisis multikolinieritas dilakukan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), hasilnya secara rinci dapat di jelaskan sebagai berikut:

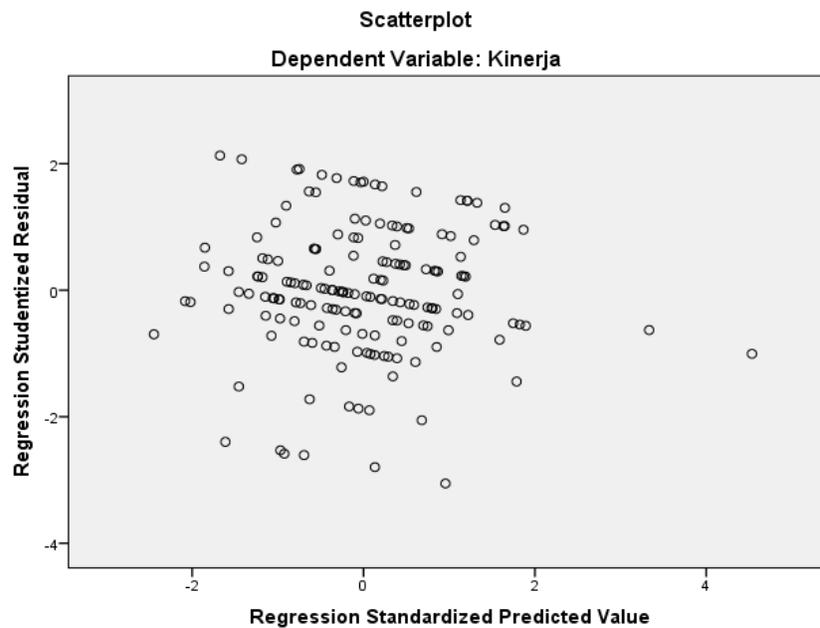
- Pada variabel Motivasi Kerja, hasil olah data SPSS menunjukkan bahwa Nilai Tolerance Motivasi Kerja (X1) = 0.987 dan VIF = 1.013, menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas yang signifikan.
- Pada variabel Penilaian Kinerja (X2) diperoleh nilai Tolerance = 0.986 dan VIF = 1.014, juga menunjukkan tidak ada multikolinieritas yang signifikan.
- Pada variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh Nilai Tolerance = 0.994 dan VIF=1.006 menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua nilai Tolerance mendekati 1 dan VIF di bawah 10, hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinieritas yang signifikan, yang berarti variabel-variabel dalam model dapat dianggap independen satu sama lain dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas yang serius pada model yang dianalisis, yang mengindikasikan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi unik terhadap variabel dependen tanpa terganggu oleh korelasi yang tinggi dengan variabel independen lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas penting dalam konteks analisis Pengaruh Motivasi, Penilaian Kinerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Uji ini digunakan untuk memeriksa apakah variabilitas dari kesalahan regresi (yaitu, perbedaan antara nilai prediksi dan nilai aktual) konstan atau bervariasi sehubungan dengan tingkat motivasi, penilaian kinerja, dan lingkungan kerja.

Uji heteroskedastisitas yang peneliti gunakan adalah uji *Breusch-Pagan* atau uji *White*. Uji *Breusch-Pagan* digunakan untuk menguji heteroskedastisitas pada model regresi linier. Dalam uji ini, hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model, jika nilai probabilitas (p-value) yang dihasilkan dari uji tersebut signifikan (< 0.05), maka hipotesis nol ditolak, menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model. Secara konkret, hasil analisis uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dengan mengamati grafik scatterplot gambar 5 di atas terlihat bahwa pola titik-titik menyebar diatas dan dibawah. Titik titik pada gambar tersebut juga tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Peneliti telah melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui. Berikut ini adalah hasil uji regresi linier berganda dengan program SPSS: Aspek-aspek kunci dari hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan dalam dokumen:\

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.940	5.492		4.905	.000
	Motivasi kerja	-.195	.079	-.188	-2.472	.014
	Penilaian Kinerja	.204	.091	.170	2.238	.027
	Lingkungan Kerja	-.020	.045	-.034	-.446	.656

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Berdasarkan data pada tabel 12 di atas, maka akan diperoleh persamaan

Regresi sebagai berikut:

$$Y = 26.940 + (-0.195) X_1 + (0.204) X_2 + (-0.020) X_3$$

Dimana:

α = Konstanta

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi kerja

X2 = Penilaian Kinerja

X3 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. **Konstanta:** Nilai konstanta adalah 26.940, yang menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai ekspektasi dari 'Kinerja' adalah sekitar 26.940. Angka ini signifikan secara statistik ($p < 0.05$), yang menunjukkan keandalan model dalam kondisi tertentu.
- b. **Motivasi Kerja:** Koefisien untuk 'Motivasi Kerja' adalah -0.195, menunjukkan hubungan negatif dengan variabel dependen 'Kinerja'. Artinya, peningkatan satu unit dalam 'Motivasi Kerja' cenderung menurunkan 'Kinerja' sebesar 0.195 unit. Hubungan ini signifikan secara statistik ($p < 0.05$), yang menunjukkan pentingnya faktor ini dalam mempengaruhi kinerja. Namun, sifat negatif hubungan ini menarik dan mungkin menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak dijelaskan oleh motivasi kerja saja.
- c. **Penilaian Kinerja:** 'Penilaian Kinerja' memiliki koefisien 0.204, menunjukkan hubungan positif dengan 'Kinerja'. Ini berarti peningkatan satu unit dalam 'Penilaian Kinerja' cenderung meningkatkan 'Kinerja' sebesar 0.204 unit. Hubungan ini juga signifikan secara statistik ($p < 0.05$), yang menegaskan pentingnya penilaian kinerja yang efektif.
- d. **Lingkungan Kerja:** Koefisien untuk 'Lingkungan Kerja' adalah -0.020, tetapi hubungan ini tidak signifikan secara statistik ($p > 0.05$). Ini berarti bahwa,

berdasarkan data yang ada, 'Lingkungan Kerja' mungkin tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap 'Kinerja'.

- e. **Nilai p:** Signifikansi statistik setiap variabel independen (Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja) dalam model ini cukup kuat, kecuali untuk Lingkungan Kerja.
- f. Nilai toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF) menunjukkan bahwa masalah multikolinearitas tidak signifikan dalam model ini, yang berarti bahwa variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Ini penting karena korelasi tinggi antar variabel independen dapat memengaruhi keandalan koefisien regresi.
- g. Implikasi
 - 1) **Motivasi Kerja:** Hubungan negatif yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja mungkin menunjukkan adanya variabel perantara atau moderator yang tidak diteliti dalam model ini. Mungkin ada faktor lain yang mempengaruhi bagaimana motivasi kerja berdampak pada kinerja.
 - 2) **Penilaian Kinerja:** Karena memiliki pengaruh positif yang signifikan, fokus pada peningkatan metode penilaian kinerja bisa menjadi cara efektif untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.
 - 3) **Lingkungan Kerja:** Hasil ini menyarankan bahwa Lingkungan Kerja, seperti yang diukur dalam model ini, mungkin tidak menjadi faktor kunci dalam penentuan kinerja. Namun, penting untuk tidak langsung mengesampingkan pentingnya lingkungan kerja, karena bisa jadi

pengukuran atau aspek tertentu dari lingkungan kerja yang tidak tercakup dalam model ini.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja adalah faktor penting dalam mempengaruhi Kinerja, tetapi juga menyarankan perlunya lebih memahami bagaimana variabel-variabel ini saling berinteraksi dan mempengaruhi Kinerja dalam konteks yang lebih luas.

5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikansi parameter individual (uji parsial T), sedangkan pengujian secara simultan menggunakan F-test.

a. Uji *t* (uji signifikansi parameter individual)

Uji *t* digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Penilaian Kinerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat, yaitu "Kinerja Pegawai" di kantor Kecamatan Semarang Barat. Nilai probabilitas (p value) berpengaruh terhadap variabel terikat apabila nilai p lebih kecil daripada atau sama dengan nilai α (p value $\leq 0,05$). Sebaliknya, jika nilai p value $> 0,05$, maka nilai dari variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Tabel 13 menunjukkan hasil uji *t* untuk masing-masing variabel bebas, menunjukkan hasil uji ini pada output SPSS:

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis T-test

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.940	5.492		4.905	.000
	Motivasi kerja	-.195	.079	-.188	-2.472	.014
	Penilaian Kinerja	.204	.091	.170	2.238	.027
	Lingkungan Kerja	-.020	.045	-.034	-.446	.656

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Berdasarkan data pada tabel 8, maka berikut hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas:

1) Variabel Motivasi kerja

Pengujian hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat. Hipotesis yang diajukan adalah:

Berdasarkan tabel hasil uji t untuk variabel Motivasi kerja, diperoleh nilai t hitung = -2.472, sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$, $dk = n - k - 3$, $dk = 170 - 3 = 167$) adalah 167. t hitung (-2.472) > t tabel (1.706) Angka signifikansi = $0,042 < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Berdasarkan kriteria diatas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 Variabel Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat.

Koefisien untuk 'Motivasi Kerja' adalah -0.195, menunjukkan hubungan negatif dengan variabel dependen 'Kinerja'. Artinya, peningkatan

satu unit dalam 'Motivasi Kerja' cenderung menurunkan 'Kinerja' sebesar 0.195 unit. Hubungan ini signifikan secara statistik ($p < 0.05$), yang menunjukkan pentingnya faktor ini dalam mempengaruhi kinerja. Namun, sifat negatif hubungan ini menarik dan mungkin menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak dijelaskan oleh motivasi kerja saja.

2) Penilaian Kinerja.

Pengujian hipotesis Pengaruh Variabel Penilaian Kinerja terhadap Kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat. Hipotesis yang diajukan adalah :

Berdasarkan tabel 13 hasil uji t untuk variabel Penilaian Kinerja, diperoleh nilai t hitung = 0.170, sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$, $dk = n - k - 3$, $dk = 170 - 3 = 167$) adalah 167. t hitung (0.170) > t tabel (167) angka signifikansi = 0,027 < $\alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Berdasarkan kriteria diatas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 Variabel Penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat.

3) Variabel Lingkungan Kerja

Hasil Pengujian hipotesis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat adalah:

Berdasarkan tabel 13 hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja, diperoleh nilai t hitung = - 0.446, sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$, $dk = n - k - 3$, $dk = 170 - 3 = 167$) adalah 167. t hitung (0.446) > t tabel (167) angka signifikansi = - 0,020 < $\alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Berdasarkan kriteria diatas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 Variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat.

b. **Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel motivasi kerja, Penilaian kinerja dan Lingkungan terhadap variabel kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat. Jika hasil ujinya nilai probabilitas lebih kecil atau sama dengan nilai α ($p \text{ value} \leq 0,05$), berarti motivasi kerja, Penilaian kinerja dan Lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Sebaliknya bila p value lebih besar atau sama dengan nilai α ($p \geq 0,05$) berarti variabel motivasi kerja, Penilaian kinerja dan Lingkungan secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil uji F diperlihatkan pada tabel 14 berikut:

Tabel 14 Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.379	3	38.460	3.375	.020 ^b
	Residual	1891.915	166	11.397		
	Total	2007.294	169			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Penilaian Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 14 hasil pengujian statistik dengan menggunakan SPSS didapatkan:

- 1) Sum of Squares (SS) Regression: Nilainya adalah 115.379, yang menunjukkan total variabilitas dalam variabel dependen (Kinerja) yang dijelaskan oleh model regresi.
- 2) df Regression: Jumlah derajat kebebasan untuk regresi adalah 3, yang sesuai dengan jumlah variabel independen.
- 3) Mean Square (MS) Regression: Diperoleh dengan membagi SS Regression dengan df Regression, menghasilkan nilai 38.460. Ini mengukur variabilitas rata-rata yang dijelaskan oleh model per variabel independen.
- 4) Sum of Squares (SS) Residual: Nilainya adalah 1891.915, yang menunjukkan total variabilitas dalam variabel dependen yang tidak dijelaskan oleh model.
- 5) df Residual: Jumlah derajat kebebasan untuk residual adalah 166, yang dihitung dari jumlah observasi dikurangi jumlah variabel independen dikurangi satu.
- 6) Mean Square (MS) Residual: Diperoleh dengan membagi SS Residual dengan df Residual, menghasilkan nilai 11.397. Ini mengukur variabilitas rata-rata yang tidak dijelaskan oleh model per observasi.

- 7) F-value: Nilainya adalah 3.375, yang dihitung dengan membagi MS Regression dengan MS Residual. F-value mengukur seberapa besar variabilitas yang dijelaskan oleh model dibandingkan dengan variabilitas yang tidak dijelaskan.
- 8) Sig. (Significance atau p-value): Nilainya adalah 0.020, yang menunjukkan probabilitas mendapatkan F-value setidaknya sebesar ini jika tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen.

Interpretasi

Hasil Uji F dengan nilai $F = 3.375$ dan p-value 0.020 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik pada level signifikansi 0.05. Ini berarti bahwa setidaknya satu dari variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, atau Penilaian Kinerja) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen (Kinerja). Dengan kata lain, model regresi berhasil menunjukkan bahwa variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai kantor kelurahan se kecamatan Semarang Barat.

4.7. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan SPSS, menunjukkan bahwa Koefisien unstandardized (B) adalah -0.195 dengan nilai t -2.472 dan signifikansi 0.014. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja karena nilai Sig. < 0.05 . Hal ini menunjukkan

pentingnya faktor ini dalam mempengaruhi kinerja. Namun, sifat negatif hubungan ini menarik dan mungkin menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak dijelaskan oleh motivasi kerja saja.

Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menegaskan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja bukanlah kebetulan, melainkan memiliki dasar statistik yang kuat. Dalam konteks penelitian ini menunjukkan bahwa, peningkatan Motivasi Kerja justru berpotensi menurunkan Kinerja, yang pada pandangan pertama mungkin terlihat kontra-intuitif.

Hasil Penelitian Encep Saefullah (2018), yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Tingkat Turnover Pegawai”. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan turnover pegawai, yang secara tidak langsung berkaitan dengan kinerja. Meskipun fokus utamanya bukan pada kinerja secara langsung, penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi aspek lain dari organisasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Putri Novrita (2021), yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, Penelitian ini secara langsung mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, mendukung gagasan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun hasilnya mungkin berbeda, penelitian ini relevan untuk memahami dinamika antara motivasi dan kinerja.

Motivasi saja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa dukungan pelatihan yang memadai. Sehingga pelatihan itu bisa sebagai faktor tambahan yang mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja Pegawai (Zulaikha, 2018). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi juga bisa sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi kinerja, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.(Sultan, 2023).

Dari penelitian-penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja adalah multifaset dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, dan budaya organisasi. Temuan awal yang menunjukkan pengaruh negatif motivasi kerja terhadap kinerja mungkin menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang belum sepenuhnya dipertimbangkan atau kondisi spesifik dalam konteks penelitian yang memerlukan investigasi lebih lanjut.

2. Pengaruh Penilaian Kinerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 13 hasil uji t untuk variabel Penilaian Kinerja, diperoleh Koefisien untuk Penilaian Kinerja adalah 0.204 dengan signifikansi 0.027, hal ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara Penilaian Kinerja dan Kinerja. Artinya, ketika nilai dari Penilaian Kinerja meningkat, maka nilai dari Kinerja juga cenderung meningkat, meskipun hubungan ini tidak terlalu kuat. Koefisien korelasi berkisar antara -1 hingga +1. Nilai +1 menunjukkan hubungan positif yang sempurna, sedangkan nilai -1 menunjukkan hubungan negatif yang

sempurna. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan. Dalam hal ini, 0.204 lebih dekat ke 0 daripada ke +1, yang mengindikasikan bahwa hubungan tersebut ada tetapi tidak kuat.

Signifikansi 0.027 mengacu pada nilai p (p-value) dalam uji statistik yang menentukan apakah hasil yang diperoleh adalah signifikan secara statistik atau tidak. Nilai p yang umumnya dianggap signifikan adalah kurang dari 0.05. Dalam kasus ini, karena 0.027 lebih kecil dari 0.05, maka hubungan antara Penilaian Kinerja dan Kinerja dapat dianggap signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa kemungkinan hubungan yang terlihat dalam data terjadi karena kebetulan sangat kecil, dan ada alasan yang cukup untuk percaya bahwa hubungan tersebut memang ada di populasi yang lebih besar.

Dalam konteks praktis, temuan ini bisa diinterpretasikan bahwa penilaian kinerja yang baik dapat dianggap sebagai indikator yang cukup valid untuk kinerja yang baik, meskipun hubungan ini tidak terlalu kuat. Ini bisa menjadi masukan bagi perusahaan atau organisasi untuk mempertimbangkan penilaian kinerja sebagai salah satu alat dalam menilai dan meningkatkan kinerja karyawan, namun juga harus menyadari bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak tercakup dalam penilaian tersebut.

Irman Febriatna Sidiq (2023) yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusdikmin POLRI”. Penelitian ini menemukan bahwa penilaian kinerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai di Pusdikmin POLRI.

Penelitian Andre Stephano Piri, et al., (2022) yang berjudul: “Analisis Penilaian Kinerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Dive Club”. Penelitian ini menemukan bahwa penilaian kinerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kombinasi penilaian kinerja dan insentif efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pratama & Sukarno, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul: “Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang efektif dapat memberikan umpan balik yang berguna bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja adalah faktor penting. Ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat dianggap sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 13 hasil uji t untuk variabel Koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja adalah -0.020, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja. Artinya, secara teoritis, untuk setiap peningkatan satu unit dalam skor Lingkungan Kerja, Kinerja diperkirakan akan menurun sebesar 0.020 unit. Namun, penting untuk memperhatikan bahwa koefisien ini sangat kecil, yang mengindikasikan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja mungkin sangat minim.

Nilai signifikansi sebesar 0.656 jauh lebih besar dari level signifikansi umum yang digunakan dalam penelitian sosial dan bisnis, yaitu 0.05 atau 5%. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa kita tidak dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja. Dengan kata lain, berdasarkan data yang dianalisis, tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Nabawi, (2019) dalam penelitian yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Rahayu & Rushadiyati, (2021) Hasil penelitian

juga menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun memiliki pengaruh positif.

Hasil Penelitian Sihaloho & Siregar, (2020) yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan” menyatakan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sugiarti, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan relevan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. Ini menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi pengaruh tersebut dapat bervariasi tergantung pada kondisi spesifik dari lingkungan kerja dan faktor lain yang mungkin berperan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor misalnya mempertimbangkan konteks

organisasi, praktik manajemen termasuk aspek-aspek tertentu dari lingkungan kerja, seperti kepuasan kerja, variabel kontekstual, dan integrasi teknologi

4. Pengaruh Motivasi kerja (X1), Penilaian Kinerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel hasil uji F didapatkan Nilai F sebesar 3.375, Nilai tersebut menunjukkan bahwa rasio antara variabilitas yang dijelaskan oleh model (antara kelompok) dengan variabilitas yang tidak dijelaskan (dalam kelompok). Nilai F yang lebih besar dari 1 umumnya menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabilitas dalam data lebih baik daripada model tanpa variabel independen. Dalam hal ini, nilai F sebesar 3.375 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan menjelaskan variabilitas dalam kinerja berdasarkan variabel independen yang dipilih.

Nilai Significance (Sig.) sebesar 0.020 menunjukkan bahwa menunjukkan probabilitas mendapatkan hasil se-ekstrem ini jika hipotesis nol benar. Hipotesis nol dalam konteks analisis regresi adalah bahwa model tidak memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabilitas dalam data lebih baik daripada model tanpa variabel independen. Dengan level signifikansi 5% (0.05), nilai Sig. sebesar 0.020 menunjukkan bahwa model secara statistik signifikan, yang berarti kemungkinan kecil bahwa hasil ini terjadi karena kebetulan.

Secara bersama-sama atau simultan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Penilaian Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen ini, ketika

dipertimbangkan bersama dalam model, secara kolektif berkontribusi terhadap penjelasan variasi dalam Kinerja. Ini berarti bahwa kombinasi dari ketiga faktor ini memberikan wawasan yang lebih lengkap tentang apa yang mempengaruhi Kinerja karyawan daripada melihat setiap faktor secara terpisah. Meskipun masing-masing variabel mungkin memiliki efek yang berbeda, secara keseluruhan, mereka memberikan kontribusi signifikan terhadap model regresi dalam menjelaskan Kinerja.

Ada beberapa penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, penilaian kinerja, terhadap kinerja, antara lain:

Penelitian Nurjaya, (2021) menemukan bahwa: disiplin kerja lingkungan kerja motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hazara Cipta Pesona. Penelitian sejenis dilakukan Zahratulfarhah et al., (2022) yang berjudul: “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Literature Review Metodologi Riset Bisnis): menemukan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ningsih et al., (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Sementara itu penelitian Siska Agustina Dewi & Trihudyatmanto, (2020) menemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan Punggelan, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai perangkat desa di kecamatan Punggelan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan Punggelan.

Kesimpulannya, berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan sistem penilaian kinerja yang efektif memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, motivasi yang kuat, dan penilaian kinerja yang adil dan transparan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

BAB V

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan sumber data primer maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai:** Analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, Hal ini menegaskan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja memiliki dasar statistik yang kuat, menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi Kerja justru berpotensi menurunkan Kinerja.
2. **Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai:** Hasil uji t menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja memiliki hubungan positif dengan Kinerja. Ini mengindikasikan bahwa ketika nilai dari Penilaian Kinerja meningkat, maka nilai dari Kinerja juga cenderung meningkat, meskipun hubungan ini tidak terlalu kuat.
3. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai:** Analisis menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
4. **Pengaruh Variabel Independen Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai:** Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel independen

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Penilaian Kinerja, ketika dipertimbangkan bersama dalam model, secara kolektif berkontribusi terhadap penjelasan variasi dalam Kinerja. Ini berarti bahwa kombinasi dari ketiga faktor ini memberikan wawasan yang lebih lengkap tentang apa yang mempengaruhi Kinerja karyawan daripada melihat setiap faktor secara terpisah.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan temuan dalam penelitian ini, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

1. **Bagi Kantor Kecamatan Semarang Barat**

- a. **Peningkatan Lingkungan Kerja** dengan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mencakup penyediaan fasilitas yang memadai, menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan mendukung.
- b. **Pengembangan Program Motivasi Kerja** dengan menerapkan program motivasi kerja yang efektif. Program ini dapat mencakup insentif, penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karir untuk karyawan.
- c. **Penilaian Kinerja yang Efektif** dengan menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil, transparan, dan konsisten. Sistem dirancang untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, mengidentifikasi area untuk perbaikan, dan menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk masa depan.

Hal ini akan membantu karyawan memahami ekspektasi dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

- d. **Pelatihan dan Pengembangan** untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan yang terfokus pada pengembangan kepemimpinan, manajemen waktu, kerja tim, dan keterampilan komunikasi dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Bagi peneliti selanjutnya**

Berdasarkan analisis dokumen, terdapat beberapa saran untuk penelitian lanjutan:

- a. **Eksplorasi Variabel Tambahan:** Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan penilaian kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, dan budaya organisasi. Penelitian mendatang dapat memperluas pemahaman tentang dinamika ini dengan mengintegrasikan variabel-variabel tambahan tersebut ke dalam model penelitian.
- b. **Konteks Organisasi yang Berbeda:** Penelitian ini dilakukan dalam konteks tertentu. Untuk memperkuat validitas eksternal dari temuan, disarankan untuk melakukan penelitian serupa dalam berbagai jenis organisasi dan industri. Ini akan membantu memahami bagaimana pengaruh variabel-variabel tersebut mungkin berbeda tergantung pada konteks organisasi yang spesifik.

- c. Menggunakan Metodologi Penelitian yang Berbeda: Meskipun analisis regresi linear berganda memberikan wawasan penting, penelitian lanjutan dapat memanfaatkan metodologi penelitian kualitatif atau campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana dan mengapa variabel-variabel tersebut mempengaruhi kinerja. Wawancara mendalam, studi kasus, atau etnografi dapat mengungkap nuansa dan dinamika yang tidak terjangkau oleh analisis kuantitatif saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, F. (2013). *Analisa Pengaruh Peranan Komunikasi Antar PEGAWAI Terhadap Motivasi Kerja PEGAWAI*, 302. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/287-548-1-SM.pdf%0Aseminar.bsi.ac.id
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Amrullah Nur, M. (2019). Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Komodifikasi*, 8, 314–334.
- Ana, A. P., Laely, N., & Subagyo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PEGAWAI Pada Pt Bpr Agro Cipta Adiguna Pare. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1), 34–49. <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i1.280>
- Anandita, S. R., Saropah, & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Smp Islam Mbah Bolong Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(4), 1247.
- Angreani, S. (2020). Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kejenuhan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(3), 441. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i3.5362>
- Ariesta Heksarini. (2021). *Konsep Penilaian Kinerja* (1 ed.). Halaman Moeka Publishing. [https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/50827/Isi Penilaian Kerja 5.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/50827/Isi%20Penilaian%20Kerja%205.pdf?isAllowed=y&sequence=1)
- Armin. (2017). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Melalui Pendekatan Reward Dan Punishment Pasca Pemindahan Ibukota (Studi Perpindahan Aktivitas

- Pemerintahan di Provinsi Maluku Utara) Armin. *Al-Qalam*, 34(2), 29–68. <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/alqalam/article/view/400/358>
- Aruni Fidhia. (2016). Strategi Public Relation Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja. *AL_Ijtima'i (International Journal of Government and Social Science)*, 1(2), 62–73. <https://journal.ar-raniry.ac.id/index.php/jai/article/view/535/332>
- DAHMI, (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 4(2), 56–64. <https://doi.org/10.22437/jmk.v4i2.3163>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human behavior at work : organizational behavior*. McGraw-Hill Book.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PEGAWAI. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2005). *Human Resource Management*. Pearson Education India.
- Dotulong, L., Sepang, J., & Sambiran, B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Finance Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 1050–1058.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2019). Penilaian Kinerja PEGAWAI Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Febriani, F. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 2(1), 138–145. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal Dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Warnatama Cemerlang Gresik. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 15(02). <https://doi.org/10.30651/blc.v15i02.1782>

- Hanggraeni, D., & Hidayat, Z. (2014). *Manajemen risiko perusahaan (enterprise risk management) dan good corporate governance : pengujian pentingnya penerapan enterprise risk management terhadap peningkatan praktik GCG dan kinerja perusahaan*. UI Press. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20471926>
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Pegawai: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 91–98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*, 2(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Hendri, E. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja PEGAWAI Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Hikmat. (2014). *Manajemen pendidikan (Cetakan3)*. Pustaka Setia. http://senayan.iainpalangkaraya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10867
- Kiling, I. Y., & Bunga, B. N. (2015). Tinjauan motivasi berorganisasi dan budaya organisasi. *Temu Ilmiah Nasional 2015+ Call for Paper ...*, May. https://www.researchgate.net/profile/Indra-Kiling/publication/324007024_Tinjauan_motivasi_berorganisasi_dan_budaya_organisasi/links/5b04dea8a6fdccf9e4f86ae9/Tinjauan-motivasi-berorganisasi-dan-budaya-organisasi.pdf
- Kirana, K. C., & Ratnasar, R. T. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)* (1 ed.). Gosyen Publishing.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei PEGAWAI Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survei Karyawan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=Pengaruh%20Motivasi%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Survei%20Karyawan)

Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, T. M. S., & Harni, B. (2008). KAJIAN MOTIVASI KERJA DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI. *JIR: Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 8(2 October), 103–114. <https://www.researchgate.net/publication/328495966%0AKAJIAN>
- Noviza, P. (2022). Pengaruh Optimisme Dan Harapan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Manajemen USNI*, 7(1), 1–9.
- Olivia, C. (2022). Strategi Peningkatan Motivasi PEGAWAI Pada PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja Surabaya. *Agora*, 10(1), 1–9.
- Pandji Anoraga. (2006). *Psikologi kerja*. Rineka Cipta.
- Pontoh, R. A. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2), 43–54. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Prabu Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan* (8 ed.). Remaja Rosdakarya.
- Priandari, N. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(3), 218. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i03.p01>
- Purbaningtyas, K., & Muchollasho, W. (2020). Studi Literatur Mengenai Motivasi Kerja Pada PEGAWAI Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu 2020*, 295–300.
- Putri, I. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu [Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu]. In *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu*. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/4367/>

- Qurrotu Ayyun. (2011). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(3), 74–88.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148.
<https://core.ac.uk/download/pdf/229851246.pdf>
- Riadi, M. (2020). *Penilaian Kinerja : Pengertian, Tujuan, Kriteria dan Metode*.
<https://www.kajianpustaka.com/2020/03/penilaian-kinerja-pengertian-tujuan-kriteria-dan-metode.html>, diakses tanggal 2 Nopember 2022.
<https://www.kajianpustaka.com/2020/03/penilaian-kinerja-pengertian-tujuan-kriteria-dan-metode.html>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Nomor 1) [Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung]. <http://repository.radenintan.ac.id/3563/1/SKRIPSI.pdf>
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai negeri sipil* (Dinah Sumayyah (ed.)). Refika Aditama.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=549729#>
- Simanjuntak, L. R. D., & Karneli, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja PEGAWAI P3B Sumatera Pada Pt Pln (Persero) Upt Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 18(2), 103–111.
- Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 11(3), 214–222.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta.

- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Suryadani, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–10.
- Tamara, S., Heru, H., & Yuwanto, L. (2019). Hubungan antara Pengakuan dan Pemberdayaan PEGAWAI dengan Motivasi Berprestasi pada Karyawan PT X Jombang Siska. *Calyptra*, 7(2), 1–12.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja PEGAWAI: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183. www.methonomi.net
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Bahrin, M. F. & K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara., I. S. K. (2021). Konsep Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/344742-kinerja-karyawan-tinjauan-teori-dan-prak-7d18f7a9.pdf>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian

Dengan hormat

Sehubungan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan di kantor Kecamatan Semarang dengan berjudul **Pengaruh Motivasi, Penilaian Kinerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan se Kecamatan Semarang Barat**, disusun sebagai salah satu syarat kelulusan program S-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Maka bersama ini Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/saudari untuk mengisi kuesioner yang berikut:

1. Nama (Boleh tidak ditulis) :
2. Jabatan :
3. Kantor : Kelurahan, Kecamatan
4. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
5. Umur
 - Kurang dari 25 tahun
 - 25-35 tahun
 - 36-45 tahun
 - 46-55 tahun
 - 56 tahun ke atas
6. Lama Bekerja di Kantor Kecamatan Semarang Barat:
 - Kurang dari 1 tahun
 - 1-5 tahun
 - 6-10 tahun
 - Lebih dari 10 tahun

A. MOTIVASI KERJA

7. Mohon berikan tanggapan Anda dengan memberikan skor dari 1 hingga 5, di mana:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

1. Untuk mencapai kesuksesan dalam karier bisa dilakukan dengan berkontribusi secara maksimal kepada organisasi tempat kerja, dan terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, serta mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional yang seimbang. Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan kerja saya

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

2. Saya memahami bahwa setiap tindakan dan keputusan yang saya ambil dalam pekerjaan memiliki dampak pada hasil akhir dan kinerja tim serta kantor secara keseluruhan. Oleh karena itu, saya berusaha untuk selalu bertanggung jawab, bekerja dengan integritas, dan menjalankan tugas saya dengan penuh dedikasi untuk mencapai hasil yang terbaik dan mendukung tujuan perusahaan. Saya selalu sadar akan tanggung jawab yang harus saya emban

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

3. Saya mengutamakan kedisiplinan, integritas, dan komitmen dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya. Saya yakin bahwa menjalankan kewajiban saya dengan baik adalah kunci untuk mencapai kesuksesan pribadi dan kontribusi yang berarti terhadap perusahaan. Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya dan memastikan bahwa tanggung jawab saya terpenuhi dengan baik.

Saya secara konsisten melaksanakan kewajiban saya dengan baik

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

4. Saya percaya bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam karier, penting untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan saya sesuai dengan tuntutan pasar dan perkembangan industri.

Saya aktif dalam membentuk dan mengembangkan keahlian yang diperlukan dalam pekerjaan saya

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

5. Saya aktif dalam mencari peluang untuk belajar, mengikuti pelatihan, dan merujuk sumber daya yang relevan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan saya dalam pekerjaan saya. Saya percaya bahwa investasi ini dalam pengembangan diri akan membantu saya mencapai tujuan karier saya dan memberikan kontribusi yang lebih berarti kepada perusahaan
Saya berusaha untuk terus meningkatkan keterampilan saya dalam pekerjaan.

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

6. Dengan motivasi yang kuat akan terus berupaya untuk menjadi yang terbaik dalam pekerjaan saya dan terus berkembang secara profesional. Saya memiliki daya pendorong yang kuat untuk mencapai tujuan saya di tempat kerja.

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

7. Apa yang Anda lakukan secara konkret untuk menjaga kemauan tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan Anda? Bagaimana Anda mengatasi hambatan atau rintangan yang mungkin muncul dalam perjalanan menuju penyelesaian tugas-tugas tersebut

8. Saya memiliki kemauan yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya.

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

8. Bagaimana Anda menjaga tingkat kerelaan dan antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan Anda secara konsisten? Apa yang menjadi sumber motivasi Anda untuk tetap antusias dalam menjalankan tugas-tugas tersebut?

Saya melaksanakan tugas-tugas saya dengan kerelaan dan antusiasme.

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

B. PENILAIAN KINERJA

Petunjuk Pengisian: Berikan penilaian dengan jujur dan objektif. Pilih skala yang paling sesuai dengan penilaian konisi Bapak/Ibu

Skala Penilaian:

1. Selalu
2. Sering
3. Kadang-kadang
4. Jarang
5. Tidak Pernah

1. Saya percaya bahwa tanggung jawab adalah fondasi dari kesuksesan dalam karier, dan saya selalu siap untuk menjalankannya dengan baik.

Saya bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan saya

Selalu

Sering

Kadang-kadang

Jarang

Tidak Pernah

2. Kemampuan manajemen waktu yang baik dan selalu berkomitmen untuk mengatur jadwal dan prioritas dengan baik, pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu

Saya menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.

- Selalu
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

3. Kualitas pekerjaan adalah kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Mengasah keterampilan dan pengetahuan untuk memastikan bahwa pekerjaan berkualitas akan memberikan nilai tambah kepada Institusi
Saya berusaha untuk mencapai kualitas pekerjaan sesuai dengan standar atau harapan

- Selalu
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

4. Kemampuan untuk mengatur target dan mengelola pekerjaan dengan efisien sehingga dapat mencapai atau bahkan melebihi jumlah hasil yang diharapkan dalam batas waktu yang telah ditentukan
Saya mencapai jumlah hasil atau output yang diharapkan dalam suatu periode waktu

- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Jarang
 - Tidak Pernah
5. Kolaborasi adalah kunci untuk mencapai tujuan bersama, berbagi ide, mendukung rekan kerja, dan bekerja sebagai tim. Menghargai peran setiap anggota tim dan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan produktif
Saya aktif berkontribusi dan bekerja sama dalam tim atau kelompok kerja
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Jarang
 - Tidak Pernah
6. Fleksibilitas dan ketangguhan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi atau dalam lingkungan kerja, akan membuat tetap efektif dan produktif dalam situasi yang berubah-ubah.
Saya mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja atau tugas yang diberikan.

- Selalu
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

8. Kehadiran yang konsisten adalah salah satu cara saya menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan serta untuk mendukung produktivitas dan efisiensi dalam lingkungan kerja
Saya hadir secara konsisten dalam waktu kerja.

- Selalu
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

9. Tindakan proaktif adalah kunci untuk mencapai hasil yang lebih baik, dan berusaha untuk menjadi agen perubahan positif dalam lingkungan kerja
Saya mengambil inisiatif dan bertindak secara proaktif dalam pekerjaan saya.

- Selalu
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

10. Komunikasi yang efektif dan hubungan yang positif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif

9. Saya menjaga sikap dan hubungan interpersonal yang baik dengan atasan dan rekan kerja.

- Selalu
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

10.

11. Berkomunikasi dengan baik, secara lisan maupun tertulis. seperti email atau laporan, akan membantu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan, berinteraksi dengan tim, dan memastikan informasi disampaikan dengan benar dan efektif

11. Saya berkomunikasi dengan baik, baik lisan maupun tertulis.

- Selalu
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

12.

12. Tekanan dan deadline adalah bagian alami dari dunia kerja, dan ini merupakan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dalam mengatasi tantangan.

13. Saya mampu menjalankan tugas dengan baik ketika menghadapi tekanan atau deadline.

- Selalu
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

14.

13. Mengenali permasalahan, mengumpulkan informasi yang relevan, menganalisis akar penyebab masalah, dan merancang solusi yang efektif, ini akan membantu dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam pekerjaan serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan

15. Saya mampu mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah dalam konteks pekerjaan.

- Selalu
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

C. LINGKUNGAN KERJA

16. *Petunjuk:* Mohon berikan penilaian terhadap Lingkungan Kerja di tempat kerja Bapak/Ibu dengan memberikan skor dari 1 hingga 5,

1. Sangat tidak Puas
2. Tidak Puas
3. Netral
4. Puas
5. Sangat Puas

1. Seberapa puas Anda dengan kondisi kerja Anda secara keseluruhan?

- (1) Sangat Tidak Puas
- (2) Tidak Puas
- (3) Netral
- (4) Puas
- (5) Sangat Puas

2. Seberapa sering Anda absen dalam sebulan terakhir?

- 1) Sangat sering
- 2) Sering
- 3) Cukup
- 4) Sesekali

- 5) Tidak Pernah
3. Seberapa tinggi tingkat pergantian karyawan di tempat kerja ini?
- 1) Sangat Rendah
- 2) Rendah
- 3) Sedang
- 4) Tinggi
- 5) Sangat Tinggi
4. Bagaimana Anda menilai keselamatan di tempat kerja ini?
- (1) Sangat Tidak Puas
- (2) Tidak Puas
- (3) Netral
- (4) Puas
- (5) Sangat Puas
5. Seberapa sering Anda merasa stres dalam pekerjaan Anda?
- 1) Sangat sering
- 2) Sering
- 3) Cukup
- 4) Sese kali
- 5) Tidak Pernah
6. Seberapa baik kualitas udara di lingkungan kerja Anda?
- 1) Sangat kurang baik
- 2) Kurang baik
- 3) Cukup
- 4) Baik
- 5) Sangat baik
7. Apakah upaya untuk memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan sudah memadai?

(1) Sangat Tidak Puas

(2) Tidak Puas

(3) Netral

(4) Puas

(5) Sangat Puas

8. Seberapa baik Instansi tempat anda bekerja ini mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?

1) Sangat kurang baik

2) Kurang baik

3) Cukup

4) Baik

5) Sangat baik

9. Bagaimana Anda menggambarkan budaya di kantor kecamatan tempat anda bekerja selama ini?

1) Sangat kurang baik

2) Kurang baik

3) Cukup

4) Baik

5) Sangat baik

10. Seberapa baik Instansi tempat anda bekerja memberikan dukungan untuk pengembangan dan pelatihan pegawai?

1) Sangat kurang baik

2) Kurang baik

3) Cukup

4) Baik

5) Sangat baik

11. Seberapa efektif kepemimpinan dan manajemen di Kantor kecamatan Semarang barat ini?

1) Sangat kurang efektif

- 2) Kurang efektif
- 3) Cukup efektif
- 4) Eektif
- 5) Sangat efektif

12. Sejauh mana instansi menerapkan prinsip keragaman dan inklusi?

- (1) Sangat Tidak Puas
- (2) Tidak Puas
- (3) Netral
- (4) Puas
- (5) Sangat Puas

13. Bagaimana penilaian Anda terhadap sistem kompensasi dan manfaat di kantor kecamatan Semarang Barat ini?

- (1) Sangat Tidak Puas
- (2) Tidak Puas
- (3) Netral
- (4) Puas
- (5) Sangat Puas

14. Seberapa baik Instansi mencapai tingkat produktivitas dan kinerja yang diharapkan?

- 1) Sangat kurang baik
- 2) Kurang baik
- 3) Cukup
- 4) Baik
- 5) Sangat baik

Lampiran 2 Data Responden

NO	NAMA	NAMA JABATAN	PENDIDIKAN
1	Fabella Fatya Fauzy	Pengadministrasi Umum	S1
2	Dimas Ardika	Pengadministrasi Umum	SMA
3	Yasmin Azmi Amalia	Pengadministrasi Umum	S1
4	Jauhari Cholili	Pengadministrasi Umum	S1
5	Friska Damayanti	Pengadministrasi Umum	S1
6	Chika Novitasari	Pengadministrasi Umum	S1
7	Fetti Dyah Nur Aini	Pengelola Teknologi Informasi	S1
8	Dimas Fitrianto	Pengelola Teknologi Informasi	S1
9	Rizky Restu Saputro	Pengelola Teknologi Informasi	S1
10	Resti Hutami	Pengelola Teknologi Informasi	S1
11	Okky Reza Hadi Prasetya	Pengelola Teknologi Informasi	S1
12	Arum Ningtyas	Pengelola Teknologi Informasi	D3
13	Arlieza Anindyaputri	Pengelola Teknologi Informasi	S1
14	Habib Hudaya	Pengelola Teknologi Informasi	S1
15	Hana Qodrunida Lailatul A	Pengelola Teknologi Informasi	S1
16	Yuliani	Pengelola Teknologi Informasi	S1
17	Alfian Muflihudin	Pengelola Teknologi Informasi	S1
18	Muklis Rianto	Pengelola Teknologi Informasi	S1
19	Denny Ajie Pratomo	Pengelola Teknologi Informasi	S1
20	Dwi Bagus Bayu Adi Putra	Pengelola Teknologi Informasi	S1

21	Ferry Susanto	Pengelola Teknologi Informasi	S1
22	Tiki Kristianto	Pengelola Teknologi Informasi	S1
23	Hendro Cahyono	Pengadministrasi Keamanan dan Ketertiban	SMA
24	Agung Nur Saleh	Pengadministrasi Keamanan dan Ketertiban	SMK
25	Edi Sumarno	Pengadministrasi Keamanan dan Ketertiban	SMA
26	Ali Ikhtiar	Pengadministrasi Keamanan dan Ketertiban	SMA
27	Dwi Abdul Aziz Nurul Furqon P	Pengadministrasi Keamanan dan Ketertiban	SMA
28	Rafiq Arfian Maulana	Pengadministrasi Keamanan dan Ketertiban	SMA
29	Krisyanto	Pengadministrasi Keamanan dan Ketertiban	SMK
30	Redika Pratama Sendi Yudha	Pengelola Data	S1
31	Temon Wijianto	Pengelola Ketertiban	S1
32	Gunawan	Pengadministrasi Pelayanan	S1
33	Maskur	Pengadministrasi Kebersihan	S1
34	Sugeng Budi Raharjo	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
35	Much Nur Icshan	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
36	Sujono	Pengadministrasi Kebersihan	STM
37	M Tupar	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
38	Achmad Nasroh	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
39	Tjatur Rubiyanto	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
40	Mohamad Soleh	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
41	Margono Dwi Riyanto	Pengadministrasi Kebersihan	SMK
42	Jumadi Sudarmanto	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
43	Bambang Irawan	Pengadministrasi Kebersihan	D3

44	Agus Setiyawan	Pengadministrasi Kebersihan	SMK
45	Mochamad Sodikin	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
46	Eko Setiyawan	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
47	Sumarno	Pengadministrasi Kebersihan	SMK
48	Sunaryono	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
49	Sarwono	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
50	Nova Nugraha	Pengadministrasi Kebersihan	SMK
51	Rizqi Wahyu Widiyanto	Pengadministrasi Kebersihan	SMK
52	Ratno Slamet	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
53	Darsono	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
54	Gito	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
55	Moch Sukairi	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
56	Mukhammad Arif	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
57	Khudrin	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
58	Musran	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
59	Djoko Loegito	Pengadministrasi Kebersihan	STM
60	Sukarno	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
61	Dito Wicaksono	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
62	Mochtar Adi Maulana	Pengadministrasi Kebersihan	S1
63	Yusuf Bahtiar	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
64	Muhammad Rizal Fitriawan	petugas K3	SMA
65	Fatimah Luthfiyah	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
66	Putut Sudaryanto	Pengadministrasi Kebersihan	SMA

67	Jumali	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
68	Sabar Narimo	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
69	Banu Prasetyo	Pengadministrasi Kebersihan	SMK
70	M Wahyu Amirul Balad	Pengadministrasi Kebersihan	SMA
71	ELLY ASMARA, S.STP, MM	Camat	S.2
72	MOHAMAD ANUGRAH HAMONANGAN, S.Kom, MT	Sekretaris Camat	S.2
73	TIRTA SEGARA .S.STP	Kasi Pembangunan	S.1
74	SUPRIYANTO, SH	Kasi Pemerintahan	S.1
75	SITI MAEMONAH, S.M	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
76	TINTIN MARIYANA, SH,MH	Kasi Pelayanan Publik	S.2
77	SARNO, S.SOS , MA	Kasi Trantib	S.2
78	RATNA HENI YUDONO, S.Sos	Kasubag UMPEG	S.1
79	MIRDIANA ARDIYANINGSIH, SM	Kasubag Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan	S.1
80	YUBAIDAH	Staf	SLTA
81	JOKO SUSILO	Staf	SLTA
82	KURNIASIH	Bendahara	SLTA
83	MULYADI	Staf Trantib	SLTA
84	SUMARYONO	Staf Trantib	SLTA
85	TINUK DWI RAHAYU	Staf Trantib	SLTA
86	TARSAN	Staf	SLTP
87	WAHYU PRASETIO	Staf	SLTA
88	DONI DARMAWAN, S.Kom	Staf	S.1
89	SUSI SLAMET PRASETYO, SIP	Lurah Ngemplak Simongan	S.1
90	LILIS PONCO R, SH	Seklur	S.1
91	SRI SUNARTI, SE	Kasi Pembangunan	S.1
92	DWIANA LESTARI, S.KM	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
93	AGUS SURANTO, SE	Kasie Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1

94	KANTI LESTARI, SH	Lurah Manyaran	S.1
95	MARFUAH, SE	Seklur	S.1
96	NINA RIZQIANA NUGRAHAENI, SE	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
97	SOFIAR ESHA, SH	Kasie Pembangunan	S.1
98	SUDARYONO , SE	Kasie Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1
99	PURWANTI, SH	Lurah Krapyak	S.1
100	SANDY INDERAWAN, S STP	Seklur	S.1
101	SUYATMI	Kasie Pembangunan	SLTA
102	PARAMITA SMARA WARDANI, S.Kom.M.Si	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
103	N KURNIAWAN , SE	Kasie Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1
104	WARBITO, S.Sos	Lurah Tambakharjo	S.1
105	THERESIANA RUDIHARTANTI,SE	Seklur	S.1
106	MIRZA NURIA WACHIDAH, AMd	Kasie Pembangunan	D.3
107	AGUNG BERBEKTI, SKM	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
108	DANANG PRASETYO, SE	Kasie Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1
109	PARJONO, SE	Lurah Kalibanteng Kulon	S.1
110	SISKA A BAKRI, S.STP	Seklur	S.1
111	KOTIMAH, SE	Kasie Pembangunan	S.1
112	SRI AMBAR SETYANINGSIH, S.SOS	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
113	ARDIAN WIDIARDI, SE	Kasie Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1
114	SURATMINAH, SE	Lurah Kalibanteng Kidul	S.1
115	LIBRAYANTI DWI ASTUTI, SH	Seklur	S.1
116	ENI KUSRINI, Am.Ak	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	
117	MOH IMAM SANTOSO,S.Kom	Kasie Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1
118	BOBBY HERMANTO, SE	Kasie Pembangunan	S.1
119	PRIYATNA, SH	Lurah Gisikdrono	S.1
120	SURYONO, SH	Seklur	S.1

121	RITA YULFITRI ARIYANI	Kasie Pembangunan	SLTA
122	EDI HANDOKO, A. Md	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	D.3
123	DIDIK RETNO KUNTJORO, ST	Kasie Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1
124	YULIARTI, S.SOS	Lurah Bongsari	S.1
125	TAUFIK PERTIWI S. S.IP, MA	Seklur	S.1
126	BRAM WIJOYO KUSUMO INDRODEWO, SH	Kasie Pembangunan	S.1
127	DWI SUYANI, Am. KI	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
128	NUSWORO HARDJOKO, S.E., M.M.	Kasie Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1
129	SURYONO, S.H	Lurah Bojong Salaman	S.1
130	RUSMINI, SH	Seklur	S.1
131	IDHAM KHOLID, S.I. Kom, MM	Kasie Pembangunan	S.1
132	RETTY KUSTIYANI, SH	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
133	WAIDI, S.E	Kasi Pemerintahan dan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1
134	ERLIN DAMAYANTI, SH	Lurah Salaman Mloyo	S.1
135	KOERI	Seklur	SLTA
136	HETTY PRASETYANINGRUM, S.E, M.M	Kasie Pembangunan	S.1
137	NAVY DWI PUSPITANINGRUM, S. Kep, Ners	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
138	ARIS BUDIYANTO, SE	Kasi Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1
139	SUCI WARNO, SE.MM	Lurah Cabean	S.2
140	TRISNANTO TARGO B, S. Sos	Seklur	S.1
141	SRI WAHYUNINGRUM	Kasie Pembangunan	SLTA
142	SITI CHOLIFAH, SE	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
143	MARAKIH PRIYANTO, SH	Kasie Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1
144	NOOR CHASANAH, SH.MH	Lurah Karangayu	S.2
145	AGUS SRI WIDODO	Seklur	SLTA
146	UDJIANTI MULJANINGSIH, SH	Kasie Pembangunan	S.1

147	TRI HANDAYANI, SE	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
148	AGUSTINUS MUJIONO	Kasie Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	
149	SUTONO, SE	Lurah Krobokan	S.1
150	LESTARININGRUM, SH	Seklur	S.1
151	SRI LESTARI	Kasie Pembangunan	SLTA
152	RATNA AYU PRABANDARI, SKM	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
153	ARIYANTO WIBOWO, A. Md	Kasie Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	D.3
154	BAMBANG SUMEDI, S.H, M.M	Lurah Tawang Mas	S.1
155	HARI MERDEKAWATI, ST	Seklur	S.1
156	ASRI SAFITRI IMARIYANINGSIH, A. Md	Kasie Pembangunan	D.3
157	ENY RIYANTI	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	SLTA
158	MUSLIKUN, S.M.	Kasie Pemerintahan dan Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1
159	MARGIONO, SE	Lurah Tawangsari	S.1
160	SOEMARITA JOEMARYANI	Seklur	SLTA
161	JOHAN RITIANSYAH, A. Md	Kasie Pembangunan	D.3
162	AINI FARIDA, S. Ag	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
163	TRIYONO, SE	Kasie Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1
164	UNGGUL DIDI SETIAWAN, SE, MM	Lurah Kembangarum	S.2
165	CHRISTINE YUNI ARMI, SKM	Seklur	S.1
166	SUHARTATIK, SE	Kasie Pembangunan	S.1
167	MOH YUSUF, SE	Kasie Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum	S.1
168	ANI SUPRIYANTI, SH	Kasie Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial	S.1
169	MUJIONO	Staf	SLTA
170	Wahyu Prasetio	Staf	SLTA

Lampiran 3 Datat Hasil angket

Motivasi Kerja (XI)								Total XI
Kuisisioner No								
1	2	3	4	5	6	7	8	
Jawaban Responden								
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	5	4	5	4	5	5	36
4	4	5	3	4	4	4	3	31
5	5	5	4	4	5	4	5	37
5	5	4	4	4	4	5	5	36
5	4	4	3	3	3	5	4	31
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	3	4	3	4	5	31
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	4	4	4	4	5	4	33
1	5	2	4	5	4	5	5	31
4	5	5	5	5	4	5	4	37
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	5	4	4	4	4	4	5	35
5	5	4	5	5	5	4	5	38
4	5	4	5	4	4	5	5	36
4	4	4	4	4	3	5	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	3	4	4	4	5	33
5	5	5	4	4	4	4	5	36
5	5	5	4	4	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	5	4	36
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	4	5	36
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	5	4	5	4	5	38
3	4	4	3	4	3	3	3	27
4	5	4	4	5	4	5	5	36
5	5	4	4	4	4	5	4	35
5	5	5	5	5	5	4	5	39

5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	5	4	5	4	4	5	35
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	4	4	4	4	3	5	4	32
5	5	5	3	4	5	4	5	36
5	1	5	5	5	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	5	5	34
3	4	4	4	4	3	4	3	29
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	5	5	5	4	5	5	5	38
4	4	4	3	4	4	4	5	32
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	5	5	4	4	3	4	5	35
5	5	5	4	4	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	5	4	4	4	5	5	35
5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	1	4	1	4	4	4	4	26
4	5	4	4	4	4	4	3	32
5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	4	5	3	4	3	4	3	30
4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	3	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	5	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	5	4	3	4	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	5	5	5	5	4	4	4	36
4	5	5	4	5	2	4	4	33
4	4	4	4	4	3	3	5	31

4	4	3	3	4	3	4	4	29
4	5	5	4	4	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	5	5	4	5	4	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	5	4	5	5	4	5	38
4	4	4	3	4	4	4	3	30
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	5	4	5	2	4	4	32
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	3	4	3	5	4	31
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	5	4	4	5	4	4	5	35
4	5	5	4	5	4	4	4	35
5	5	5	4	3	3	4	3	32
4	5	5	4	4	5	4	4	35
5	5	5	4	5	4	5	4	37
4	5	4	4	5	5	3	4	34
4	4	4	4	5	4	4	5	34
3	5	5	5	5	5	5	4	34
4	4	5	4	5	4	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	4	4	4	4	4	4	5	34
4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	5	5	4	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	3	4	5	33
4	5	5	5	5	4	5	5	38
3	4	1	3	4	3	4	4	26
5	5	5	5	5	4	4	5	38
1	1	1	1	1	2	5	4	16
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	5	4	4	4	4	5	5	35
5	5	5	4	5	3	5	5	37

5	5	5	4	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	3	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	5	5	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	5	4	33

PENILAIAN KINERJA (X2)												
Kuisisioner No												Total X2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Jawaban responden												
3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	51
4	4	4	3	2	5	4	4	5	4	5	5	49
5	4	4	4	2	4	4	3	3	3	5	5	46
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	53
5	4	5	3	2	5	3	5	3	3	5	3	46
5	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	42
5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	52
5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	46
4	4	5	5	3	3	5	3	4	3	4	3	46
5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	48
5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	54
5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	5	4	47
5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	49
5	5	5	4	2	4	3	3	5	5	5	5	51
5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	48
5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	3	5	50
5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	3	4	50
3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	45
5	5	5	3	2	3	3	3	4	4	5	5	47
5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	45
5	5	5	3	2	3	4	4	3	5	5	3	47
5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	4	5	52
5	5	5	5	3	4	3	3	4	5	3	5	50
5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	54

5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	52
4	4	4	5	2	3	3	3	3	5	4	5	45
5	5	5	3	3	4	3	5	4	3	4	5	49
5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	4	52
5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	53
5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	3	5	50
5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4	3	52
4	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	47
5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	46
5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	47
5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5	3	50
5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	3	53
5	5	4	5	2	3	3	5	3	4	4	3	46
4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	48
5	4	4	4	2	5	3	5	5	5	4	3	49
5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	48
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	55
5	5	3	4	2	4	4	5	5	4	3	3	47
5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	52
4	4	5	3	2	3	4	4	5	4	4	5	47
5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	3	5	51
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	54
5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	52
5	5	5	4	2	3	5	4	3	3	5	4	48
5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	46
5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	50
5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	3	48
5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	49
5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	3	48
5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5	51
5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	53
5	4	4	3	2	3	5	5	3	5	3	4	46
5	3	4	5	3	4	3	3	5	5	5	3	48
5	5	4	3	2	3	3	3	5	4	3	5	45
5	4	4	5	2	5	5	4	4	3	5	3	49
5	5	4	4	2	3	3	3	5	3	5	4	46
5	5	4	3	3	5	3	3	5	3	5	4	48
5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	47
5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	4	50
5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	54
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	55

5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	51
5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	5	46
4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	54
5	5	5	5	2	5	4	5	4	3	4	4	51
5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	5	3	47
4	4	4	5	2	3	5	4	5	4	5	3	48
4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	3	51
5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	3	51
5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	52
5	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	47
5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	52
4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	44
5	5	5	3	5	5	3	4	3	5	4	4	51
5	5	5	4	3	3	3	5	3	3	3	3	45
5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	48
5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	55
5	5	5	3	2	3	5	3	5	4	3	3	46
5	5	5	5	3	3	5	3	5	4	4	4	51
5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	54
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	53
5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	5	52
5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	4	4	50
5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	3	52
5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	3	5	53
5	4	4	5	2	3	5	5	4	5	5	4	51
5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	3	51
4	4	4	5	4	1	4	3	4	4	3	3	43
4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	48
5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	51
5	4	4	3	5	3	3	4	5	3	4	4	47
5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	49
5	4	4	3	2	3	5	5	3	4	4	4	46
5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	45
4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	50
5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	4	51
5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	52
5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	4	3	49
5	5	5	4	2	4	4	3	4	3	4	4	47
5	5	5	3	2	5	4	5	4	4	4	5	51
5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	5	52
5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	3	4	50

5	5	3	3	5	3	3	5	4	5	5	5	51
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	53
5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	49
5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	55
5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	48
5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	51
4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	5	5	51
5	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	3	48
5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	50
5	5	5	5	2	4	4	3	5	5	4	4	51
5	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	4	51
5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	56
5	4	4	3	2	4	5	3	5	4	4	5	48
5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	54
5	4	5	3	4	3	3	5	5	4	3	5	49
5	5	5	4	3	3	5	3	3	5	4	4	49
5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	50
5	5	5	3	4	4	3	4	3	5	4	3	48
4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	51
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	44
4	2	3	5	3	4	3	5	3	3	4	5	44
5	5	5	3	2	5	5	4	4	3	3	3	47
5	4	5	5	2	3	5	4	3	4	3	4	47
5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	49
5	4	5	5	3	2	3	4	4	5	5	3	48
5	5	4	3	2	3	5	5	3	4	3	5	47
5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	5	5	53
5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	51
4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	50
4	4	3	4	2	5	4	3	4	4	3	5	45
5	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	49
5	5	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	49
5	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4	3	48
5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	3	51
5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	4	53
5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	52
4	4	4	5	3	3	5	3	5	3	4	5	48
5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	51
5	5	5	5	4	3	5	3	3	5	4	4	51
5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	3	4	47

5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	51
4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	3	4	49
5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	3	50
5	5	4	3	2	3	3	3	5	3	4	3	43
5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	49
4	4	4	5	2	3	3	5	4	3	5	4	46
5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	4	53
5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	3	51
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	53
5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	54
5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	53
5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	5	48
5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	50
5	5	5	5	3	3	4	5	3	5	4	5	52
5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	50
5	4	4	3	4	5	3	4	3	5	3	5	48
5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	51
5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	4	47
5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	54
5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	4	52
5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	4	53
3	3	3	5	5	5	3	4	3	5	4	3	46
5	5	5	4	2	4	5	5	3	3	4	4	49

LINGKUNGAN KERJA (X3)														Total X3
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Jawaban Responden														
3	1	1	4	1	3	4	4	4	5	3	5	5	3	46
4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	3	55
4	3	2	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	47
4	5	1	4	5	3	4	3	5	5	4	5	3	5	56
4	2	2	5	1	5	4	5	4	4	4	4	5	5	54
4	1	5	4	1	4	4	5	4	5	3	5	4	4	53
5	3	1	4	1	4	4	5	4	4	5	3	5	4	52
4	3	1	5	1	3	5	5	5	3	3	4	4	4	50
4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	59
5	4	3	5	2	4	5	3	5	4	4	5	5	3	57
4	1	1	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	48
4	1	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	50
4	3	5	5	1	4	3	5	4	4	4	3	5	4	54
4	2	2	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	57
4	2	1	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	5	52

4	5	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	3	53
4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	61
4	4	2	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	58
4	2	2	5	2	3	3	5	5	4	3	3	3	3	47
5	2	4	5	5	3	5	4	3	4	5	4	5	3	57
4	3	2	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	54
5	2	2	4	1	3	4	5	4	3	4	4	4	4	48
3	5	4	3	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	56
4	3	5	5	1	3	3	5	5	3	3	3	3	5	51
3	5	2	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	52
4	5	1	4	2	3	5	4	4	4	3	4	3	5	51
4	5	2	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	52
4	2	2	5	3	4	3	3	4	5	4	5	3	5	52
4	3	2	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	58
5	1	3	3	1	3	5	5	3	3	4	5	4	5	50
4	5	5	4	2	5	3	5	3	5	3	5	5	4	58
3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	3	54
4	3	1	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	54
4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	61
4	3	4	3	2	4	4	3	5	4	4	4	4	5	53
5	2	1	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	4	54
3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	52
4	2	3	3	3	3	5	3	4	5	3	5	3	4	50
5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	47
4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	55
4	5	4	3	5	3	5	3	3	5	4	4	3	4	55
4	2	1	4	2	3	4	4	3	5	3	3	3	3	44
5	5	1	4	5	4	5	3	5	4	3	5	3	3	55
4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	54
4	3	5	5	3	5	5	3	3	4	4	5	3	3	55
5	2	3	5	1	5	3	3	4	4	5	3	4	3	50
4	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	3	4	4	55
4	3	1	5	1	4	3	4	3	5	3	5	3	4	48
5	2	4	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	53
5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	60
4	3	2	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5	5	55
5	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	55
5	1	3	4	1	5	5	5	4	4	5	4	4	3	53
4	1	4	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3	5	49
4	3	1	5	1	4	4	3	5	5	4	3	5	3	50
4	3	2	5	1	3	4	3	4	3	5	5	4	3	49
4	3	5	3	5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	57
4	3	2	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	56
5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	61

5	2	2	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	3	51
4	3	1	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	50
4	5	3	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	5	59
4	4	3	4	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	59
3	4	4	5	1	4	3	4	3	5	3	3	5	3	50
4	1	3	5	1	5	5	3	5	4	3	3	3	4	49
4	5	1	4	2	5	5	5	3	5	4	5	4	3	55
3	4	1	4	3	3	3	5	5	3	5	5	4	5	53
4	2	1	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	53
4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	60
4	3	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	3	5	58
4	3	2	5	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	50
4	1	1	4	3	5	5	4	5	3	4	3	5	3	50
4	5	2	4	1	3	3	4	4	5	5	5	4	4	53
4	5	1	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	51
4	4	1	4	2	3	5	3	4	3	3	5	4	5	50
4	2	2	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	50
3	5	3	3	1	3	4	4	3	3	5	4	4	5	50
4	5	3	3	2	5	4	5	4	5	5	4	3	3	55
4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	52
4	3	2	5	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	53
4	5	4	5	2	3	3	4	4	4	3	5	3	5	54
4	1	1	5	3	4	5	5	3	3	4	4	3	3	48
5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	3	4	56
4	1	2	4	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	53
4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	53
3	2	2	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	52
5	1	1	3	1	5	4	4	3	4	3	5	3	3	45
4	4	1	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	53
5	1	2	5	2	4	4	3	4	3	3	5	5	4	50
4	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4	4	3	5	51
4	3	5	3	5	5	3	3	5	3	4	5	3	3	54
3	5	2	5	1	3	4	5	3	3	3	3	5	4	49
4	4	2	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	52
3	1	2	3	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	50
4	2	4	5	3	3	5	4	5	5	3	5	4	3	55
4	1	1	3	3	4	5	3	5	3	4	4	5	3	48
5	1	2	3	5	3	5	4	3	5	5	4	4	4	53
5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	59
3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	58
4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	56
5	3	4	3	4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	56
4	3	4	4	3	5	3	5	3	3	3	4	4	3	51
4	4	1	4	2	5	4	4	5	4	3	3	3	5	51

4	1	5	5	3	3	5	3	5	5	5	4	3	3	54
4	3	5	3	4	5	3	5	3	3	3	5	3	4	53
4	5	4	3	1	3	5	4	4	4	5	3	5	4	54
4	1	4	5	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	47
3	4	1	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3	4	50
4	1	2	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	49
3	2	1	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	49
4	3	3	3	1	5	4	4	4	3	5	4	5	3	51
5	3	3	5	2	4	5	4	5	4	4	3	4	3	54
4	2	1	5	4	3	3	5	5	3	4	3	4	4	50
4	1	5	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	52
4	5	5	5	1	5	5	4	5	3	4	4	3	5	58
4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	3	5	4	3	57
4	2	3	4	3	3	4	3	5	5	3	5	4	5	53
4	5	2	5	4	4	3	4	3	5	5	3	3	4	54
4	3	2	3	4	5	3	5	3	3	5	5	4	3	52
4	1	5	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	5	46
5	1	5	3	4	3	5	5	5	3	4	3	4	5	55
4	1	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5	54
3	5	2	3	2	4	4	5	3	3	3	4	3	3	47
4	2	4	5	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	56
4	1	3	3	2	5	3	5	3	4	3	4	4	5	49
3	2	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	52
4	2	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	52
3	2	5	3	2	4	5	4	3	5	4	4	5	4	53
5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	3	5	60
4	1	4	5	3	5	5	4	5	3	3	4	4	3	53
4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	5	5	54
4	1	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	4	55
4	2	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	52
4	3	2	4	5	3	5	3	5	4	3	5	4	4	54
4	1	3	3	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	52
4	3	1	5	1	5	4	3	3	5	4	4	3	5	50
3	1	2	3	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	51
3	3	1	3	4	5	3	5	3	5	3	5	4	3	50
4	5	4	4	1	5	3	3	4	5	4	5	4	5	56
5	5	5	5	1	4	3	4	5	4	5	5	4	4	59
4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	58
4	1	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	57
4	2	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	48
4	5	5	5	1	5	5	3	4	3	5	4	4	4	57
3	3	4	3	1	5	3	3	4	5	4	4	4	4	50
5	1	2	3	1	4	5	3	4	4	5	3	3	3	46
5	2	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	49

3	1	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	46
3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	5	5	3	4	55
4	5	4	3	5	5	5	3	4	3	5	4	3	4	57
4	2	1	5	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4	51
4	1	4	5	1	5	3	4	5	5	3	4	4	3	51
4	4	4	5	2	5	5	5	4	3	4	4	4	3	56
4	1	2	3	5	3	4	3	5	3	3	4	3	4	47
4	3	5	5	1	3	4	5	4	4	5	3	3	5	54
5	3	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	5	5	61
4	2	3	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	55
4	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	55
4	4	1	3	3	5	3	3	4	4	4	5	4	5	52
5	3	5	4	1	4	5	4	5	4	4	3	4	5	56
4	4	1	4	2	4	3	5	5	5	4	3	3	5	52
4	5	1	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	54
4	4	3	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	3	57
4	4	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	3	5	56
4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	42
4	5	4	3	1	3	3	5	5	4	3	4	5	3	52
5	1	4	3	1	4	3	3	4	5	4	3	5	5	50
4	2	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	5	53
4	3	5	3	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	54
4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	55

KINERJA PEGAWAI (Y)							
1	2	3	4	5	6	7	Total Y
Jawaban responden							
1	2	3	4	5	6	5	26
5	4	2	2	3	2	2	20
5	5	4	4	5	5	4	32
5	5	4	4	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	4	4	4	31
5	4	4	5	4	2	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	3	4	4	2	4	26
3	4	2	4	4	2	4	23
4	4	5	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	4	5	5	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	5	5	5	5	34

4	4	4	4	4	3	4	27
4	5	3	4	5	5	5	31
4	4	3	4	4	4	4	27
5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	5	1	5	30
5	5	4	5	5	5	4	33
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	5	4	3	3	4	26
5	5	5	3	3	4	4	29
2	3	4	5	5	5	1	25
4	2	2	3	2	2	5	20
5	4	4	5	5	4	5	32
5	4	4	4	4	5	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	4	4	5	31
4	4	5	4	2	4	5	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	4	4	2	4	5	26
4	2	4	4	2	4	3	23
4	5	4	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	5	29
5	4	5	5	4	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	4	4	3	4	4	27
5	3	4	5	5	5	4	31
4	3	4	4	4	4	4	27
5	4	4	4	4	4	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	5	1	5	5	30
5	4	5	5	5	4	5	33
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	5	4	4	4	4	29
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	5	4	4	4	4	29

5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	3	3	4	3	26
5	5	3	3	4	4	5	29
1	2	3	4	5	6	5	26
5	4	2	2	3	2	2	20
5	5	4	4	5	5	4	32
5	5	4	4	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	4	4	4	31
5	4	4	5	4	2	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	3	4	4	2	4	26
3	4	2	4	4	2	4	23
4	4	5	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	4	5	5	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	3	4	27
4	5	3	4	5	5	5	31
4	4	3	4	4	4	4	27
5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	5	1	5	30
5	5	4	5	5	5	4	33
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	5	4	3	3	4	26
5	5	5	3	3	4	4	29
2	3	4	5	5	5	1	25
4	2	2	3	2	2	5	20
5	4	4	5	5	4	5	32
5	4	4	4	4	5	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	4	4	5	31
4	4	5	4	2	4	5	28
5	5	5	5	5	5	5	35

4	3	4	4	2	4	5	26
4	2	4	4	2	4	3	23
4	5	4	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	5	29
5	4	5	5	4	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	4	4	3	4	4	27
5	3	4	5	5	5	4	31
4	3	4	4	4	4	4	27
5	4	4	4	4	4	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	5	1	5	5	30
5	4	5	5	5	4	5	33
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	5	4	4	4	4	29
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	5	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	3	3	4	3	26
5	5	3	3	4	4	5	29
1	2	3	4	5	6	5	26
5	4	2	2	3	2	2	20
5	5	4	4	5	5	4	32
5	5	4	4	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	4	4	4	31
5	4	4	5	4	2	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	3	4	4	2	4	26
3	4	2	4	4	2	4	23
4	4	5	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	4	5	5	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	3	4	27
4	5	3	4	5	5	5	31
4	4	3	4	4	4	4	27

5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	5	1	5	30
5	5	4	5	5	5	4	33
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	5	4	3	3	4	26
5	5	5	3	3	4	4	29
2	3	4	5	5	5	1	25
4	2	2	3	2	2	5	20
5	4	4	5	5	4	5	32
5	4	4	4	4	5	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	4	4	5	31
4	4	5	4	2	4	5	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	4	4	2	4	5	26
4	2	4	4	2	4	3	23
4	5	4	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	5	29
5	4	5	5	4	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	4	4	3	4	4	27
5	3	4	5	5	5	4	31
4	3	4	4	4	4	4	27
5	4	4	4	4	4	5	30

Lampiran 4 Hasil Olah data SPSS

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	29.29	3.446	170
Motivasi kerja	34.41	3.320	170
Penilaian Kinerja	49.55	2.872	170
Lingkungan Kerja	52.42	5.825	170

Correlations

		Kinerja	Motivasi kerja	Penilaian Kinerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	-.169	.149	-.016
	Motivasi kerja	-.169	1.000	.101	-.048
	Penilaian Kinerja	.149	.101	1.000	.053
	Lingkungan Kerja	-.016	-.048	.053	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.014	.026	.420
	Motivasi kerja	.014	.	.095	.267
	Penilaian Kinerja	.026	.095	.	.246
	Lingkungan Kerja	.420	.267	.246	.
N	Kinerja	170	170	170	170
	Motivasi kerja	170	170	170	170
	Penilaian Kinerja	170	170	170	170
	Lingkungan Kerja	170	170	170	170

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Penilaian Kinerja ^b		Enter
---	--	--	-------

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.240 ^a	.057	.040	3.376	2.226

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Penilaian Kinerja
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.379	3	38.460	3.375	.020 ^b
	Residual	1891.915	166	11.397		
	Total	2007.294	169			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Penilaian Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.940	5.492		4.905	.000		
	Motivasi kerja	-.195	.079	-.188	-2.472	.014	.987	1.013
	Penilaian Kinerja	.204	.091	.170	2.238	.027	.986	1.014
	Lingkungan Kerja	-.020	.045	-.034	-.446	.656	.994	1.006

- a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

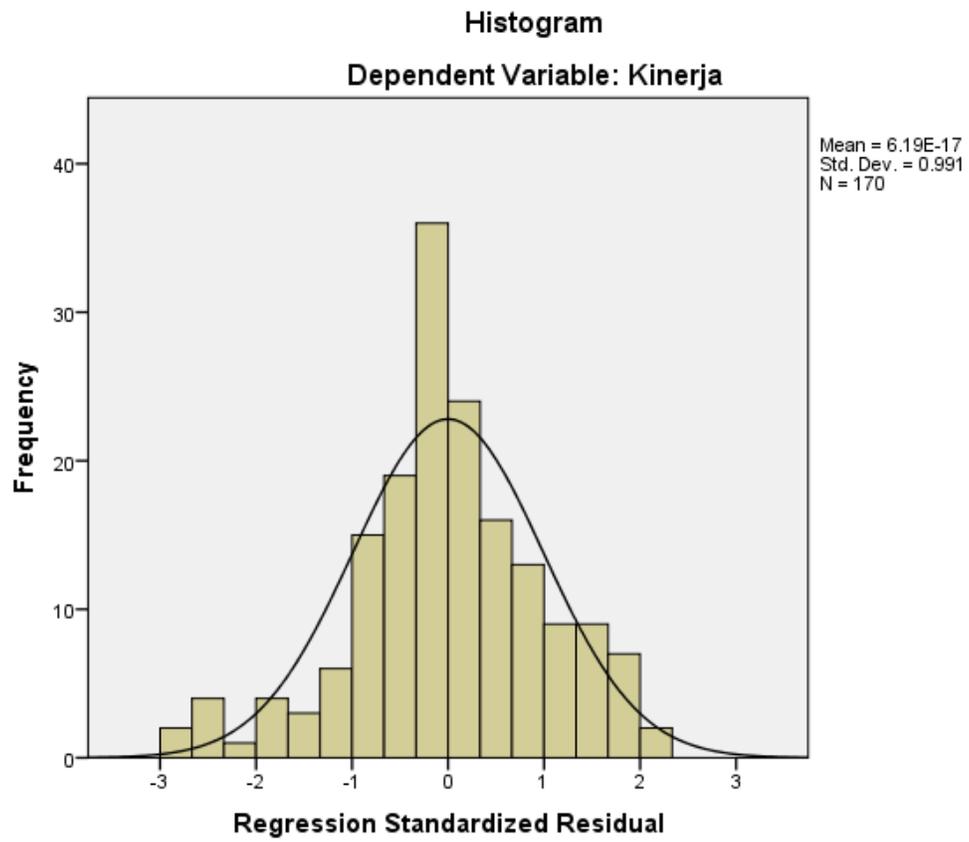
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Motivasi kerja	Penilaian Kinerja	Lingkungan Kerja
1	1	3.982	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.011	18.707	.00	.28	.00	.66
	3	.005	27.072	.04	.63	.24	.26
	4	.001	51.869	.95	.08	.76	.08

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.27	33.04	29.29	.826	170
Std. Predicted Value	-2.447	4.534	.000	1.000	170
Standard Error of Predicted Value	.265	1.503	.497	.147	170
Adjusted Predicted Value	27.44	33.79	29.30	.855	170
Residual	-10.084	7.090	.000	3.346	170
Std. Residual	-2.987	2.100	.000	.991	170
Stud. Residual	-3.056	2.129	-.001	1.003	170
Deleted Residual	-10.556	7.283	-.006	3.429	170
Stud. Deleted Residual	-3.136	2.152	-.002	1.011	170
Mahal. Distance	.050	32.519	2.982	2.999	170
Cook's Distance	.000	.109	.006	.013	170
Centered Leverage Value	.000	.192	.018	.018	170

a. Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kinerja**