

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI
DAN UKM KOTA GORONTALO**

Oleh :

**AYU RAHAYU HARUN
E.21.20.028**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2024**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI
DAN UKM KOTA GORONTALO**

Oleh :

**AYU RAHAYU HARUN
E.21.20.028**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana Dan
telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal**

.....
Gorontalo,

Pembimbing I



**Sri Meike Jusup, SE., MM
NIDN : 0903058101**

Pembimbing II



**Nur Rahmi, SE., MM
NIDN : 0928127702**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO

OLEH

AYU RAHAYU HARUN

E.21.20.028

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr. Ariawan, SE., S.Psi., MM

(Ketua penguji)

2. Dr. Muh Sabir M. SE., MSi

(Anggota penguji)

3. Zulkarnain i. Idris, SE., M.Si

(Anggota penguji)

4. Sri Meike Jusup, SE., MM

(Pembimbing utama)

5. Nur Rahmi, SE., SPd.i., MM

(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Musafir, SE., M.Si

NIDN. 09 281169 01

Syamsul, SE., M.Si

NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyetakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Skripsi tidak terdapat karya yang telah publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 2024
nembuat pernyataan



AYU RAHAYU HARUN
E.21.20.028

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jangan pernah jadikan masa lalu membebanimu, jadikanlah masa lalumu menjadi motivasimu, membangkitkanmu dari keterpurukan. ada masa depan yang harus diraih, ditata dengan rapi, berjuanglah untuk diri sendiri karena tidak ada satupun manusia yang memahami melainkan diri sendiri”

فَاصْبِرْ صَبْرًا جَمِيلًا

**“Maka bersabarlah kamu dengan sabar yang baik”
(QS. Al-Ma’Rij:5)**

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur skripsi ini penulis persembahkan untuk orang-orang yang sangat berarti di dalam kehidupan penulis, teruntuk:

1. Allah SWT atas segala nikmat dan karunia yang telah memberikan kelancaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Kedua orang tua Bapak Yunus Harun dan Ibu Suryan Mbuinga, SE yang menjadi sebuah alasan utama untuk dapat bertahan dalam setiap proses yang penulis jalani selama perkuliahan, senantiasa memberikan, semangat, kasih sayang, selalu membimbing, mendoakan dan mendukung dalam setiap langkah yang akan dilalui. Terimakasih banyak atas semua yang telah diberikan sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dan mendapatkan gelar sarjana S1. Semoga sehat selalu.
3. Kepada Adik tersayang, Adinda Mikayla Putri Harun, terima kasih telah setia menerima berbagai perilaku dan suasana hati penulis selama penyelesaian skripsi ini, kepada Sisa (Anin santi), Aci (Rosnawati), Oma Opa, Dita, Siti dan keluarga besar. Terima kasih yang selalu memberikan do’a, dukungan dan semangat..
4. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis,

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena atas berkat rahmatnya penulis dapat menyelesaikan Penelitian ini dengan judul, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo”, penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Shalawat dan salam semoga tercurah dan terlimpahkan kepada Nabi kita yakni Muhammad SAW. beserta keluarga dan para sahabat mudah-mudahan seiring kita bershalawat kepadanya kelak kita mendapat syafaat di yaumul akhir nanti dan diakui sebagai umatnya. Amiin ya rabbal Alami.

- Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada kedua orang tua tercinta, adik saya. Ucapan terima kasih yang tulus juga saya sampaikan kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. H. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan manajemen, Ibu Dr. Sri Meyke Jusup, SE.,M.Si selaku Pembimbing I, Ibu Nur Rahmi, SE., MM selaku Pembimbing II. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi penelitian ini serta semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan terutama dari kedua pembimbing akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT, amiiiiiiin

Gorontalo.....2024

Penulis

ABSTRACT

AYU RAHAYU HARUN. E2120028. THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON APPARATUS WORK PRODUCTIVITY AT THE LABOR, COOPERATIVES, AND SMES OFFICE OF GORONTALO CITY

This study aims to find and analyze the effect of Work Motivation (X1) and Work Environment (X2) simultaneously on Apparatus Work Productivity (Y) at the Labor, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City. It is a quantitative study. The sampling technique employs a nonprobability sampling technique with the number of respondents covering 37 apparatuses. The type of data used is primary data. The data collection method is carried out through a questionnaire. The data analysis technique applies multiple regression analysis using the SPSS version 21 program. The results of this study show that Work Motivation (X1) and Work Environment (X1) simultaneously affect Apparatus Work Productivity (Y) at the Labor, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City by 0.985 (98.5%). A value of 0.15 (0.15%) is influenced by external variables unexamined. Work Motivation (X1) of 0.605 (60.5%) and Work Environment (X2) of 0.426 (42.5%) partially affect Apparatus Work Productivity (Y).

Keywords: work motivation, work environment, apparatus work productivity



ABSTRAK

AYU RAHAYU HARUN. E2120028. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X^1) dan Lingkungan Kerja (X^2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Penelitian adalah penelitian kuantitatif. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jumlah responden sebanyak 37 orang pegawai. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X^1) dan Lingkungan Kerja (X^2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo sebesar 0,985 (98,5%). Terdapat 0,15 (0,15%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti. Motivasi Kerja (X^1) sebesar 0,605 (60,5%), dan Lingkungan Kerja (X^2) sebesar 0,426 (42,5%) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja pegawai

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	15
1.3.1 Maksud Penelitian	15
1.3.2 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	15
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
 HIPOTESIS	17
2.1. Kajian Pustaka	17
2.1.1 Pengertian Motivasi	17
2.1.2 Tujuan dan Fungsi Motivasi	19
2.1.3 Faktor-faktor Motivasi	21
2.1.4 Indikator Motivasi	23
2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.1.6 Jenis Lingkungan Kerja	29
2.1.7 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	29
2.1.8 Indikator Lingkungan Kerja	34
2.1.9 Pengertian Produktivitas Kerja	35
2.1.10 Faktor-faktor Produktivitas Kerja	37

2.1.11 Indikato Produktivitas Kerja	41
2.1.12 Hubungan Antar Variabel	44
2.1.13 Penelitian Terdahulu	46
2.2 Kerangka Pemikiran	49
2.3 Hipotesis	51
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	53
3.1. Objek Penelitian	53
3.2. Metode Penelitian	53
3.2.1 Analisis Deskriptif	53
3.2.2 Operasional Variabel Penelitian	54
3.2.3 Populasi dan Sampel	57
3.2.4 Jenis Dan Sumber Data	58
3.2.5 Tehnik Pengumpulan Data	58
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian	59
3.2.7 Metode Analisis Data	60
3.2.8 Uji Asumsi Klasik	60
3.2.9 Metode Analisis Data	62
3.2.10 Pengujian Hipotesis	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	66
4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	66
4.1.2 Struktur, Tugas Pokok dan Fungsi	66
4.1.3 Struktur organisasi Lokasi Penelitian	68
4.1.4 Analisis Deskriptif	69
4.2 Hasil Penelitian	71
4.2.1 Diskripsi Hasil Penelitian	71
4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	80
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	82
4.2.4 Pengujian Hipotesis	88
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	89
4.3.1 Pengaruh Secara <i>simultan</i> terhadap Produktivitas Kerja	89

4.3.2 Pengaruh Secara <i>parsial</i> terhadap Efektivitas.....	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
5.1 Kesimpulan.....	102
5.2 Saran-saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel X.....	47
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel	48
Tabel 3.3 Jumlah Populasi.....	49
Tabel 3.4 Jumlah Sampel	50
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi.....	54
Tabel 4.1 Klasifikasi responden berdasar jenis kelamin	70
Tabel 4.2 Klasifikasi responden berdasar masa kerja.....	70
Tabel 4.3 Klasifikasi responden berdasar tingkat pendidikan	71
Tabel 4.4 Skala penelitian jawab responden	72
Tabel 4.5 Nilai (Skor) variabel Motivasi Kerja.....	73
Tabel 4.6 Nilai (Skor) variabel Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 4.7 Nilai (Skor) variabel Produktivitas Kerja.....	77
Tabel 4.8 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Motivasi Kerja	80
Tabel 4.9 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Lingkungan Kerja	81
Tabel 4.10 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Produktivitas Kerja	81
Tabel 4.11 Uji Normalitas	85
Tabel 4.12 Uji Multikolenearitas	86
Tabel 4.13 Heterokedastistas	87
Tabel 4.14 Uji Regresi Linier Berganda.....	88
Tabel 4.15 Uji <i>Simultan</i>	90
Tabel 4.16 Uji Annova	91
Tabel 4.17 Uji T (Uji <i>parsial</i>)	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	51
Gambar 4.1 Struktur organisasi	69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang penelitian

Sumber daya yang paling penting dalam keberlangsungan suatu organisasi yakni manusia, sumber daya manusia ini menunjang kreatifitas, karya bakat, dan dorongan. Seberapa sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia tentunya akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu, sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan organisasi.

Kemajuan dari suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya sebab kunci sukses organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi juga disebabkan oleh sebagian tenaga kerja atau sumber daya manusia yang secara langsung terlibat sekaligus turut mempengaruhi kegiatan organisasi. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat memastikan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini memaksa setiap organisasi harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap organisasi untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala kreativitas dan inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi.

Dari sudut pandang manajemen, ada beberapa syarat agar suatu tujuan organisasi dapat dikelola secara efektif. Diantaranya para pemimpin organisasi harus

menghayati dinamika peluang dan ancaman didalam lingkungan organisasi, serta memperhatikana masalah kemasyarakatan yang lebih luas dan sumber-sumber input organisasi yang akan dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna dengan memperhaikan kekuatan serta kelemahan yang .ada dan memanfaatkan peluang yang ada dan memanfaatkan peluang yang muncul dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain kesiapan menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya (pegawai) yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut. Kaswan (2019 ; 180)

Selain itu, sebuah organisasi merupakan sistem sosial yang kompleksitasnya terlihat dengan jelas melalui jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Upaya mempertahankan kelangsungan hidupnya sebuah organisasi wajib memperhatikan produktivitas sumber daya manusianya, yang dimana semakin tinggi tingkat produktivitas seorang pegawai akan berdampak positif untuk organisasi itu sendiri.

Dalam hal ini Simamora dalam (A.R Saleh, 2018)mendefinisikan bahwa produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Produktivitas dalam suatu organisasi harus ada kesesuaian antara input dan output, maksudnya ialah bahwa input yaitu kemampuan menyerap informasi (misalnya dengan pelatihan, pendidikan) harus ada keseimbangan dengan output yaitu apa yang diekspresikan dan apa yang dihasilkan.

Produktivitas kerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja, Ardana dalam (Nuraeni, 2023). Produktivitas juga adalah tingginya hasil maupun kinerja yang dicapai dengan penggunaan jangka waktu yang sedikit dalam bekerja, dalam hal ini produktivitas dapat dicapai karena efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih optimal.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai. Sedarmayanti (2019:214) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja diantaranya, motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi. Faktor yang diambil adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Dalam hal ini motivasi atau dorongan kerja didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang pegawai yang memiliki motivasi dan dorongan kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas organisasi akan tercapai. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, maka diperlukan motivasi karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi

motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Sebagaimana telah dijelaskan oleh Hasibuan dalam (Chandrasari, 2017) bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

Terkait mengenai motivasi, Reskar pada tahun 2019 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja pegawai tersebut tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja pegawai rendah. Motivator yang paling besar pada diri adalah belief yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggung jawab pada tindakan dan perilaku sendiri. Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik. (Reskar,2019)

Manalung dalam (Nurnaningsih, 2019) juga mendefinisikan Motivasi merupakan sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan menurut As'Ad (2019:45) mengatakan motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut

merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu”.

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dalam sebuah organisasi maupun instansi ada namanya lingkungan kerja dimana di dalamnya terdapat pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut, untuk menciptakan pegawai yang berkualitas dalam menjalankan tugasnya diperlukan lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja, Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam organisasi. Kita bekerja di dalam organisasi tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi pegawai untuk dapat bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Faktor-faktor fisik ini mencakup luas ruang kerja, lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan non fisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai diwaktu yang

berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus. Dalam hal ini Nitisemito, dalam (Rasman Buton, 2021) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut : 1) suasana kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Tersedianya fasilitas kerja. Oleh karena itu dalam organisasi haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti luas ruang kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang segar, lingkungan yang bersih, suasana kerja yang kondusif, hubungan antar pegawai dan pimpinan, hubungan antar sesama pegawai, dan kesejahteraan yang baik. Lingkungan kerja yang baik tentunya dapat membuat pegawai memiliki semangat bekerja dan merasa nyaman dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut maka ada tiga kelompok yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yakni : pertama adalah masalah suasana kerja yang kurang kondusif, fasilitas kerja yang kurang memadai, dan hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik.

Berdasarkan pengamatan awal serta wawancara langsung kepada ibu Suryan H. Mbuinga sebagai salah satu staf pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, diketahui Produktivitas kerja pegawai menurun karena motivasi pegawai yang rendah dilihat cara pegawai menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Adapun dapat dilihat laporan target dan realisasi kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.1 Target Dan Realisasi Kinerja Pegawai Tahun 2022

SASARAN RENSTRA	TARGET	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Menyediakan informasi tenaga kerja serta pelatihan & keterampilan	Persentase Tenaga Kerja yang memperoleh fasilitas pelatihan dan keterampilan	15%	41%	>100%
Mendorong terciptanya lapangan kerja Baru	Presentase lapangan kerja baru yang dapat diakses pencari kerja	15%	-	-
Mendorong terbentuknya regulasi tentang kemudahan akses masuk ke dunia kerja	Presentase regfulasi yang memudahkan masuk dunia kerja	15%	-	-
Meningkatkan iklim usaha yang kondusif bagi koperasi dan usaha mikro serta penguatan kapasitas kelembagaan koperasi dan usaha mikro	Presentase koperasi dan Usaha Mikro yang meningkat kapasitas dan kelembagaannya	75%	30%	40%
Mengembangkan produk dan pemasaran bagi koperasi dan usaha mikro	Presentase Koperasi dan Uasah Mikro yang dikembangkan produk dan pemasarannya	75%	56%	74%
Meningkatnya kinerja dan pelayanan perangkat daerah	Indek kepuasan kerja (IKM)	90%		
Nilai Sakip		80%		

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Indikator Penilaian

80-100% = Baik

60-79% = Cukup

40-59% = Kurang

<40% = Sangat Kurang

Tabel 1.1 target dan realisasi kinerja seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, berdasarkan data tersebut menunjukkan kinerja pegawai ada beberapa yang belum terealisasi sesuai target kinerja yang telah direncanakan, dan memiliki presentase yang dicapai belum sesuai dengan pengukuran indikator yang terbilang baik.

Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerja sasaran, program/kegiatan dilakukan melalui media rencana kinerja yang kemudian dibandingkan dengan realisasinya, Pencapaian Kinerja Program/Kegiatan diperoleh dengan cara membandingkan target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan yang terdiri dari masukan (*Inputs*), keluaran (*Outputs*), hasil (*Outcomes*). Dengan demikian dapat dilihat perbandingan realisasi kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo pada Tahun 2021 dengan Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Pegawai Tahun 2021 dengan tahun 2022

SASARAN PERANGKAT DAERAH		INDIKATOR KINERJA UTAMA (INDIKATOR SASARAN)		TAHUN		KETERANGAN
				2021	2022	
Meningkatnya tenaga kerja yang ditempatkan	Menyediakan Informasi Tenaga Kerja serta Fasilitas Pelatihan & Keterampilan	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan	Persentase Tenaga Kerja yang memperoleh fasilitas pelatihan dan Keterampilan	59 %	41 %	
	Mendorong Terbentuknya Lapangan Kerja Baru		Persentase Lapangan Kerja Baru yang dapat diakses pencari kerja		41 %	
	Mendorong Terbentuknya Regulasi tentang kemudahan akses masuk ke dunia kerja		Adanya regulasi yang memudahkan masuk dunia kerja		41 %	
Terwujudnya koperasi yang aktif	Meningkatkan iklim usaha yang kondusif bagi koperasi dan usaha mikro	Persentase koperasi aktif	Persentase Koperasi yang meningkat kapasitas kelembagaannya	72 %	56%	
Terwujudnya UMKM yang meningkat omsetnya	serta penguatan kapasitas kelembagaan koperasi dan usaha mikro	Persentase UMKM yang meningkat omsetnya	Persentase Usaha Mikro yang meningkat kapasitas kelembagaannya	90 %	30%	
Terwujudnya koperasi yang aktif	Mengembangkan produk dan pemasaran bagi koperasi dan usaha mikro	Persentase Koperasi yang dikembangkan produk dan pemasarannya	Persentase Koperasi yang dikembangkan produk dan pemasarannya	72 %	56%	
Terwujudnya UMKM yang meningkat omsetnya		Persentase Mikro yang dikembangkan produk dan pemasarannya	Persentase Mikro yang dikembangkan produk dan pemasarannya	90 %	30%	

Tabel 1.2 perbandingan realisasi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, berdasarkan data tersebut menunjukkan pada tahun 2022 ini masih kurang, yang menempati dibawah standar yang telah ditetapkan dengan nilai 80%. Hal ini tentunya menjelaskan program kerja yang belum banyak dicapai sehingga dikatakan kurangnya produktivitas pegawai pada organisasi tersebut. Dapat dilihat pada beberapa tabel dibawah ini :

Tabel 1.3 Mendorong Terbentuknya Regulasi Tentang Kemudahan Akses Masuk Ke Dunia Kerja

INDIKATOR			CAPAIAN	
SASARAN	TARGET	REALISASI	INDIKATOR KINERJA	KATEGORI
Presentase regulasi yang memudahkan masuk dunia kerja	15%	%	%	Kurang

Formulasi nya :

Jumlah regulasi yang ada x 100

Jumlah regulasi yang memudahkan Masuk dunia kerja

Prosentase regulasi yang memudahkan masuk dunia kerja : -

Tabel 1.4 Meningkatkan Iklim Usaha Yang Kondusif Bagi Koperasi Dan Usaha Mikro Serta Penguatan Kapasitas Kelembagaan Koperasi Dan Usaha Mikro

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KATEGORI
1	2	3	4	5
Persentase Koperasi dan Usaha Mikro yang meningkat kapasitas kelembagaannya	75%	30%	45%	Sangat Kurang

Formulasi nya :

$\frac{\text{Jumlah UMKM yang dikembangkan produk pemasarannya}}{\text{Jumlah UMKM yang ada}} \times 100$

Prosentase UMKM yang meingkat kapasitas kelembagaannya tahun 2022

$$\frac{3343}{11132} \times 100 = 30 \%$$

11132

Tabel 1.5 Mengembangkan Produk Dan Pemasaran Bagi Koperasi Dan Usaha Mikro

INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	REALISASI	CAPAIAN	KATEGORI
1	2	3	4	5
Persentase Koperasi dan Usaha Mikro yang dikembangkan produk dan pemasarannya	75%	56%	74%	Cukup

Formulasinya :

$\frac{\text{Jumlah Koperasi Aktif}}{\text{Jumlah Koperasi}} \times 100$

Prosentase koperasi aktif tahun 2022

$$\frac{187}{333} \times 100 = 56 \%$$

Pada Tahun 2022 Jumlah Koperasi Aktif 187 dari Jumlah Koperasi yang terdata sebanyak 333 Koperasi, dibanding tahun 2021 jumlah koperasi aktif 183 Koperasi dari 326 koperasi yang berhasil didata. Apabila dipresentasikan sebesar 56%.

Masalah yang teridentifikasi di atas penulis mengetahui bahwa beberapa sasaran kinerja belum tercapai sesuai target yang telah ditentukan dengan nilai 80% menggunakan input yang tersedia sehingga outputnya belum maksimal, sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Ukm ini masih kurang.

Lebih lanjut sejumlah fenomena terkait motivasi pegawai yang ditemukan sesuai dengan pengamatan langsung beserta wawancara penulis dengan ibu Tanti sebagai Kepala Sub Bagian Kepegawaian dikatakan menurunnya motivasi pegawai karena merasa tidak adanya dorongan untuk meningkatkan produktivitas karena kurangnya penghargaan terhadap kinerja yang diberikan pegawai tetapi belum mendapat perhatian ataupun penghargaan yang diterima, sebagian besar pegawai sudah memiliki masa kerja 15 tahun sehingga mempengaruhi minat dalam bekerja dimana pekerjaan yang dilakukan berulang kali selama masa kerja menimbulkan kejenuhan karena merasa tidak ada tantangan yang didapatkan, tidak adanya sikap

ingin berkembang dalam instansi dari dalam diri pegawai serta kurangnya rasa tanggung jawab kepada pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

Selain itu, permasalahan yang menyebabkan masih rendahnya produktivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo disebabkan oleh lingkungan kerja yang belum memadai dan dirasa kurang kondusif serta kurang memberikan kenyamanan. Hal ini ditinjau dari suasana kerja seperti penataan letak meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan sehingga memberikan kesan sempit dan ruang gerak yang minim. Begitupun hal mengenai fasilitas seperti komputer untuk mendukung pekerjaan sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, Namun fasilitas tersebut kurang dalam hal kualitas yang berakibat fasilitas tersebut cepat rusak dan kurangnya pemeliharaan fasilitas tersebut yang berakibat pada produktivitas pegawai menurun. kemudian kurangnya usaha pegawai dalam meningkatkan hasil yang ingin dicapai karena hubungan antara pegawai satu dengan yang lain komunikasinya kurang baik sehingga para pegawai kurang dalam hal bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Sehingga dengan demikian diperlukannya motivasi dan lingkungan kerja yang baik yang diberikan pada pegawai, dorongan motivasi dan lingkungan kerja yang baik ini tentunya akan membuat pegawai akan tergerak untuk melakukan aktivitas dengan baik serta memberikan kenyamanan kepada pegawai ketika berada dalam organisasi tersebut sehingga merasa terpanggil untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara cepat dan tepat. Hal inilah yang terkadang sering

dilupakan dalam sebuah organisasi karena dapat menurunkan produktivitas kerjanya pegawai.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa masih terdapat permasalahan-permasalahan di kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo Terkait Motivasi pegawai yang kurang dan Lingkungan Kerja Yang kurang memadai dan kurang dirasa nyaman.

Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas (Y) pada Dinas Tenaga kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo ?
2. Seberapa besar pengaruh Motivasi (X1) secara parsial terhadap Produktivitas (Y) pada Dinas Tenaga kerja, Koperasi dan UKM? Kota Gorontalo ?
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Tenaga kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo ?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapaun Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi dan Lingkunga Kerja secara *simultan* dan *parsial* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Koperasi dan Ukm Kota Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara *simultan* dan *parsial* terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Tenaga kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi (X1) secara *parsial* terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Dinas Tenaga kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara *parsial* terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Tenaga kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan informasi kepada instansi mengenai faktor-faktor seperti motivasi dan lingkungan kerja yang dapat

mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sehingga hasil penelitian ini dapat dipraktikkan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Penulis

Karya penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan wawasan akademis kepada penulis baik secara teoritis maupun penerapan secara teori terhadap mata kuliah Metode Penelitian di Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Ichsan, Gorontalo

3. Bagi Pihak Lain

Semoga penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut. Untuk pembaca umum, ini diharapkan Menambah pengetahuan tentang pegawai dan instansi sehingga menjadi acuan dalam pengambilan keputusan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin yakni “*movere*” yang sama dengan “*to move*” dalam bahasa inggris yang berarti menggerakkan atau mendorong. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan organisasi akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh pegawai. Al Makfod, M. F. (2023:53)

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi ataupun organisasi, hal ini menjadi suatu nilai lebih bagi pekerja yang memiliki motivasi kerja yang baik. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2019:379) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Begitu pula dalam bukunya Mangkunegara (2018:61) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan

diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Jadi motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan, 2018:141 menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Pengertian motivasi juga dikemukakan oleh Wibowo (2019:323) yakni motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Dalam hal ini Edy Sutrisno (2017:110-111) juga mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan dalam penelitian Robbins dalam Muhammad Burso (2020:50) menyatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam penelitiannya, Edy Sutrisno (2017:111) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi yaitu faktor pendorong yang dapat menimbulkan semangat seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Fungsi dan Tujuan Motivasi

Pada sebuah organisasi, yang memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yakni motivasi. Motivasi berperan untuk memberikan semangat kepada pegawai agar jadi individu yang lebih baik dan juga tujuannya adalah untuk memotivasi pegawai agar bekerja dengan giat dan dapat melakukan tugasnya dengan efisien dan efektif. Dengan demikian, juga kemungkinan untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja, dan gairah kerja, karena dianggap sebagai pekerjaan yang menantang. Program dengan cara ini adalah agar suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memicu laju pertumbuhan dan berkembangnya persaingan yang sehat antar individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Namun pada setiap individu manusia, tidak semua pegawai termotivasi oleh lingkungan kerjanya yang biasa disebut motivasi eksternal, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dari dalam (motivasi internal) tanpa adanya motivasi khusus yang diberikan perusahaan terhadap dirinya dalam lingkungan kerjanya. Dalam hal ini Handoko (2022:40) mengemukakan fungsi motivasi sebagai berikut :

- a. Motivasi itu mendukung manusia untuk berbuat atau bertindak, motivasi berfungsi sebagai penggerak yang memberikan energi atau kekuatan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu.

- b. Motivasi dapat menentukan agar perbuatan kearah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita, motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang lurus untuk mencapai tujuan.
- c. Motivasi menyeleksi perbuatan, artinya menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai suatu tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak atau kurang bermanfaat bagi tujuan semula.

Tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Shell & Bohlander (2018:219), adalah sebagai berikut.

- a. Mendorong timbulnya sikap atau suatu perbuatan, seperti timbulnya dorongan untuk belajar.
- b. Motivasi berperan sebagai pengarah, yakni mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi juga berperan sebagai penggerak, yang maknanya besar kecil motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu perbuatan.

Untuk mendorong pegawai lebih bersemangat dalam meningkatkan produktivitas maka diperlukan motivasi yang baik. keadaan dalam pribadi seseorang untuk mendorong keinginan individu guna mencapai suatu tujuan organisasi kepada pegawai dimana mereka bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Dalam penelitian Melayu S.P Hasibuan (2018: 97-98) mengemukakan tujuan motivasi yaitu:

1. Menekan gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3 Faktor-Faktor Motivasi

Dalam hal ini ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi. Seperti yang disebutkan Kadarisman (2017:296) beberapa proses psikologis dalam diri individu akan dipengaruhi oleh motivasi. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern, yaitu:

1. Faktor Intern

1) Kematangan pribadi

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa

dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dengan membuat prestasi.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai mempunyai pendidikan akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras apabila da keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, maka makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras.

5) Kelelahan dan Kebosanan

Cara terbaik agar karyawan terhindar dari kelelahan dan kebosanan antara lain, diberi waktu istirahat.

6) Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

1) Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan mempengaruhi bagaimana motivasi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pekerjaan yang ia

lakukan terasa nyaman seperti adanya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat bekerja
- 4) Situasi lingkungan
- 5) System imbalan

Imbalan yang sesuai dan memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

2.1.4 Indikator Motivasi

Dalam penelitian Sastrohadiwiryono (2018:119) juga berpendapat bahwa Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Berikut indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut : Kinerja (Achievement), Penghargaan (Recognition), Tantangan (Challenge), Tanggung Jawab (Responsibility), Pengembangan (Development), Keterlibatan (Involvement), dan Kesempatan (Opportunities).

Pada dasarnya, wujud motivasi yang dapat diberikan pimpinan kepada pegawainya berupa motivasi material dan material. Motivasi material merupakan segala bentuk daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang, meliputi upah, uang makan dan sebagainya. Adapun motivasi non material adalah segala bentuk daya perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, meliputi lingkungan kerja yang menyenangkan, adanya komunikasi timbal balik dalam pelaksanaan pekerjaan, baik antara pegawai dengan pemimpin maupun antara pegawai.

Adapun komponen dalam motivasi kerja dalam study lainnya David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2020:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

1. Need for achievement, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. Need for affiliation, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. Need for power, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja pegawai.

Menurut Robbins dalam (Syafriana, 2019:183) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Menurut Rivai dalam (Syafriana, 2019:183) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitiseminto lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, beberapa

indikasi lingkungan kerja yaitu : tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan pencahayaan dan kebersihan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018).

Tysen (2020:58) juga mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja yang serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja secara fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan menentramkan, dan kesan keaan atau betah bekerja.

Begitupun dalam Sedarmayati (2018:1) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, Lingkungan kerja sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2018:12) juga mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal , sehat , aman serta nyaman. lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung, Sedarmayanti (2018).

Dalam penelitian Wijayanto (2018:41) mengartikan lingkungan kerja adalah internal stakeholders merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal stakeholders adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas

kepentingan mereka. Lingkungan dalam organisasi yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan organisasi. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) pegawai, efisiensi, motivasi dan prestasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, kebersihan, musik penerangan dan lain-lain. (Rhyani dalam Badrianto, 2019)

Ni Made dalam Lea dan Wibawa (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja. Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi organisasi dan berpengaruh pada kinerja dari pegawai. lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sehingga menimbulkan perasaan nyaman dalam diri pegawai. Pegawai akan merasa lebih

termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena pegawai memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau sesama rekan kerja.

Menurut Subagyo (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah komponen dari dalam dan luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan komponen yang dapat dikendalikan juga tidak dapat dikendalikan dalam keadaan tertentu. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada ditempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi juga akan mendorong pegawai agar lebih termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta tidak menyimpang dari tujuan atau visi misi awal perusahaan (Bachtiar, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja pegawai sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Swandono, 2018), jadi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan komponen yang ada dalam organisasi yang dapat dikendalikan maupun tidak dapat dikendalikan, lingkungan kerja juga merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, atau betah bekerja.

2.1.6 Jenis Lingkungan Kerja

Dalam bukunya Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dapat dipilah menjadi dua kelompok yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yakni : Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti, pusat kerja, kursi meja dan sebagainya. Kemudian lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.7 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi

lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Sedarmayanti (2018) mengklasifikasikan faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang di uraikan sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Teperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Kelembaban di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi ditempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Berikut di bawah akan di uraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan kemampuan pegawai :

- 1) Cahaya/penerangan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya

penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena penguapan pengaruh lain adalah semakin secepatnya denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan

oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai antara suhu tubuh dengan disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila dalam udara berkurang atau telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5) Kebisingan di tempat kerja

Pada umumnya dalam menjalankan proses produksi, perusahaan akan mengeluarkan suara-suara bising dari mesin-mesin perusahaan. Suara bising yang terus menerus akan mengganggu kesehatan para karyawan terutama pendengaran karyawan. Oleh karena itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja yang meyangkut kondisi kerja ini. Pengaturan dan pengendalian suara ini adalah untuk menjaga agar kepekaan para karyawan tetap dalam kondisi yang baik. Dengan demikian sebagai akibatnya adalah turunnya produktivitas perusahaan.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang terjadi ditimbulkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat

mengganggu tubuh karena tidak keteraturan, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

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

9) Dekorasi di tempat kerja

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

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, music dengan nada yang lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh Karena itu lagu-lagu perlu dipilih secara selektif untuk dikumandangkan ditempat bekerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi bekerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.1.8 Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam Rasman Buton (2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mempunyai indikator-indikator sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah keadaan yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa memberikan dampak terhadap pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Terjalannya hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis antara satu pegawai dengan pegawai lainnya tanpa ada saling curiga-mencurigai

dan juga intimidasi dan pemaksaan kehendak antar pegawai lain maupun antar kelompok diantara sesama rekan kerja. Hal ini menjadi salah satu alasan dan faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.9 Pengertian Produktivitas Kerja

Definisi produksi dengan produktivitas mempunyai arti yang berbeda. Istilah “produksi” lebih mengarah pada penambahan jumlah hasil kerja yang dicapai Sedangkan “produktivitas” mengandung pengertian adanya perbaikan cara-cara pencapaian produksi walaupun demikian kedua hal ini masih mempunyai hubungan. Hubungan tersebut adalah terlihat bahwa produksi dan produktivitas memerlukan individu sebagai unsur pelaksana.

Banyak para ahli yang telah berhasil menerapkan konteks pengertian produktivitas. James E. Rosznweigh (2018) mengatakan bahwa Produktivitas adalah Suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (input) menjadi pengeluaran (output), produktivitas itu dapat di hasilkan dari 3 sumber primer yaitu teknologi, keahlian manajerial dan usaha dari manusia itu

sendiri. Yuniarsih dan Suwatno (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Umar, 2021). Menurut Hasibuan (2020) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Sinungan (2021) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Sedangkan definisi lain oleh Blecher (dalam Wibowo, 2017: 241) mengatakan Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikualifikasikan dengan membagi pengeluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan mempaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu hasil kerja yang membandingkan antara masukan (input) dengan keluaran (output). Penilaian terhadap produktivitas dapat di ukur dengan

tingkat kuantitas kerja yang dicapai, kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, dan ketepatan waktu yang dicapai sesuai dengan waktu awal yang ditentukan.

2.1.10 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai di suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai baik hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan organisasi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Sedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

- a. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (Quality control circles).
- d. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah:

- a. Sikap mental, berupa
 - a) Motivasi kerja
 - b) Disiplin kerja
 - c) Etika kerja
- b. pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

- c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (Ability) dan pengalaman (Experience) yang cukup.

- d. Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya.

Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

e. Hubungan industrial pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila, maka akan:

- a) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat.
- b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

h. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim yang kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

i. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu, dan Memper kecil terjadinya pemborosan bahan sisa. Dengan memperhatikan hal termaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

j. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sjahmien Moellfi, dalam (Sari 2018) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

- a. Beban kerja Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

- b. Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, usia dan status gizi.
- c. Beban tambahan akibat lingkungan kerja.

2.1.11 Indikator Produktivitas Kerja

Dalam penelitian Sutrisno (2017, hlm. 104) mengemukakan dalam mengukur produktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi, diperlukan suatu dimensi. Dimensi produktivitas kerja yaitu : kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Menurut Gilmore & Fromm (dalam Sedarmayanti, 2017) indikator produktivitas kerja adalah bersifat membangun, optimisme tinggi, bertanggung jawab tinggi, menyukai pekerjaan, visioner, adaptif dengan lingkungan, potensinya berkontribusi positif.

Sedangkan pandangan dari Sedarmayanti (2017, hlm, 206), mengenai dimensi produktivitas kerja adalah perbandingan anatar masukan dan keluaran dapat berubah dari waktu ke waktu, hal tersebut disebabkan oleh :

1. Tingkat pendidikan
2. Disiplin kerja
3. Keterampilan
4. Sikap kerja
5. Motivasi
6. Lingkungan kerja, dan lain-lain.

Sedarmayanti, menjelaskan dimensi dari produktivitas kerja yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antar karyawan dan atasan, manajemen produktivitas, efisiensi ketenagakerjaan, dan kewiraswastaan.

Menurut Simamora dalam Tulenan (2019:20), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia

Sedangkan Simamora tulenan (2019:20) berpendapat mengenai dimensi-dimensi produktivitas kerja yang berguna sebagai alat ukur produktivitas yaitu:

1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak

masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil kerja rendah yang akhirnya target kinerja yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan di atas bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas kerja pegawai rendah otomatis kinerja yang dihasilkan akan menurun sehingga target kerja tidak tercapai

3. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan kinerja yang baik, pegawai harus memperhatikan kinerja yang telah dikerjakan apakah selesai dengan hasil yang memuaskan atau asal-asalan, jika asal asalan maka produktivitas kerja pegawai akan menurun.

4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

5. Waktu yang dibutuhkan

Pekerjaan yang telah diberikan tentunya sudah ada target pencapaian dengan waktu yang telah ditentukan diharapkan cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan juga sedikit, maka target kerja tidak tercapai.

Berdasarkan beberapa teori indikator diatas dalam mengukur produktivitas kerja pegawai maka ditarik kesimpulan sebagai bahan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Ukm Kota Gorontalo adalah Menurut Simamora dalam tulenan (2019:20)

2.1.12 Hubungan Antar Variabel

2.1.12.1 Hubungan Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja

Robbins dalam Muhammad Burso (2018:50) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam penelitiannya, Rhyani (2020) menyatakan dalam setiap kegiatan yang dilakukan seseorang, pasti ada faktor yang melaarbelakangi kegiatan tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu biasanya adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut. Dengan adanya motivasi, maka seorang akan pegawai akan lebih bersemangat dalam mengerjakan menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Hal ini di dukung oleh penelitian Purnama (2018) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dengan adanya motivasi diharapkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Ukm.

2.1.12.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya, maka lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karena lingkungan kerja inilah yang merupakan tempat pegawai melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini sendiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dari pegawai sehingga tidak dapat di pisahkan dari usaha pengembangan produktivitas kerja pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian Haryo (2018) tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Metec Semarang bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sanga pening ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga diharapkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM.

2.1.3 Penelitian Terdahulu

1. Ni Made Ita Purnama, I Wayan Mudiarta Utama (2019) meneliti tentang *"Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Legong Keraton Beach Hotel Bali"*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan jumlah responden yang digunakan yaitu 43 responden. Uji T dan Uji F dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($F < \alpha$) yang artinya variabel bebas yaitu pemberdayaan (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y). Disesuaikan dengan (R^2) 48%.
2. Dalam penelitian Agung Prawoto dan Wachid Hasyim, (2022). Dengan judul *"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Manufakturing Cikarang"*. Metode pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling, Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian menunjukkan nilai R Square 0,608 atau 60,8%. menunjukkan besar pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yakni Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara simultan.

3. Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, (2018) dalam penelitiannya tentang *“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”* analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Keempat variabel yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai F hitung $9,256 > F$ tabel yaitu 2,52. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inko Java. Kemampuan variabel independen disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), etos kerja (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) dalam menjelaskan variabel dependen produktivitas kerja (Y) adalah Adjusted R Square 33,7%.
4. Virginia A. J Rampisela dan Genita G Lumintang, (2020) meneliti tentang *“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta”* Populasi dari penelitian ini berjumlah 30 karyawan dan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Non Probability Sampling dengan jenis sampel jenuh yang berjumlah 30. Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS 23. Pada Uji T untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh angka t hitung sebesar $0.407 <$ dari t tabel sebesar 2.05553 dan taraf signifikansi 0.687 lebih besar dari 0.05 artinya Motivasi Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh angka t hitung sebesar $0.847 <$ dari t tabel sebesar 2.05553 dan taraf signifikansi 0.405 lebih besar dari 0.05 artinya Lingkungan Kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Demikian pula untuk variabel Upah diperoleh angka t hitung sebesar $-0.684 <$ dari t tabel sebesar 2.05553 dan taraf signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05 artinya Upah berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Selanjutnya pada Uji F menunjukkan hasil penelitian variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Upah diperoleh angka signifikansi lebih kecil dari $= 0.05$, yaitu sebesar $0.019 < 0.05$. Artinya variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

5. Kandung Joko Nugroho, (2021). Meneliti tentang "*Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar*". Metode Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif kasual, dan analisa yang digunakan adalah model analisa linear berganda. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji statistik F atau Uji Signifikansi dikatakan bahwa secara silmutan atau bersama sama variabel Beban Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,010$ kurang dari nilai alfa 10 persen (2-Tailed) yaitu $0,05$. Selanjutnya hasil Uji T yakni nilai signifikansi hitung setiap variabel bebas,

dari nilai tersebut dikatakan signifikan jika signifikansi hitung $< 0,05$. Variabel Motivasi Kerja menjadi satu-satunya variabel yang secara parsial berpengaruh dan signifikan kepada Produktivitas Kerja, sedangkan 2 variabel lainnya yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

6. Muhammad Johan Arif dkk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ditemukan koefisien regresi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor perwakilan BKKBN Propinsi Sumbar, dimana nilai t hitung 3,664 dan nilai $(sig = 0,001 < 0,05)$. Dengan $df = 59-1 = 58$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.672, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,664 > 1.672$, maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor perwakilan BKKBN Propinsi Sumbar.
7. Maludin Panjaitan (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai, Berdasarkan Tabel 1, maka persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian adalah $Y = 18,023 + 0,463 X$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai koefisien positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y). Demikian pula halnya

dengan lingkungan kerja yang kuat maka dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai

8. Amelia Putri Utami (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Kodo'c *Collection. Hasil penelitian menunjukan* bahwa hasil berdasarkan persamaan regresi sederhana di atas dimana koefisien regresi nilainya sebesar 0,452 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk hasil koefisien determinasi yang diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yaitu sebesar 32,5% dan sisanya 67,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini dengan penulis. Dan hasil uji hipotesis koefisien regresi menunjukkan jika nilai t hitung yaitu ($4,811 > 2,011$), maka H_a diterima H_o ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Kodo'c *Collection*.

Penelitian ini memiliki kesamaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang sama-sama menggunakan variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Upah, Beban Kerja. Akan tetapi penelitian ini hanya meneliti sebagian variabel bebas dari peneliti terdahulu yakni Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan variabel terikat Produktivitas Kerja.

Adapun perbedaan antara peneliti terdahulu terletak pada metode penelitian yang digunakan yakni menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) dengan

tujuan untuk mengidentifikasi jalur penyebab suatu variabel ke variabel lain yang dipengaruhi dengan menggunakan diagram rute untuk melihat hasil langsung dan tidak langsung, selain itu juga perbedaan lainnya yakni tempat penelitian, populasi dan sampel yang di gunakan.

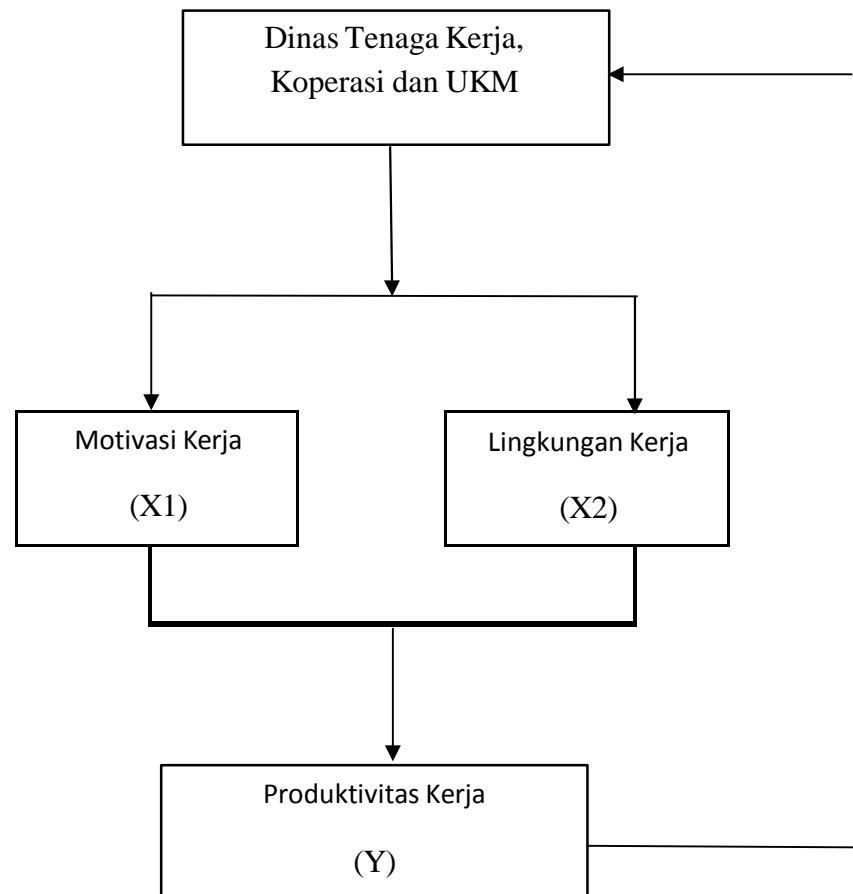
2.2 Kerangka Pemikiran

Produktivitas adalah suatu hasil kerja yang membandingkan antara masukan (input) dengan keluaran (output). Penilaian terhadap produktivitas dapat di ukur dengan tingkat kuantitas kerja yang dicapai, kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, dan ketepatan waktu yang digunakan sesuai dengan waktu awal yang ditentukan. Variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo yakni Motivasi dan Lingkungan Kerja. Indikator motivasi yang baik bisa dilihat dari kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan. Kemudian variabel yang berpengaruh lainnya yaitu lingkungan kerja, dan indikator lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo, menunjukan bahwa adanya Motivasi dan Lingkungan kerja yang menjadi tolak ukur untuk mendorong pegawai lebih produktif dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan kerangka di atas, penulis menyusun kerangka penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai

pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM di Kota Gorontalo dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil penulis dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian akan memandu penulis pada saat pelaksanaan penelitian dilapangan, baik dalam pengumpulan data maupun sebagai objek penelitian berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Diduga Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM di Kota Gorontalo.
2. Diduga Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM di Kota Gorontalo.
3. Diduga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM di Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, Maka yang akan menjadi objek dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, dengan alamat Jl. Drs. Achmad Nadjamudin, Wumialo, Kota Tengah, Kota Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

Analisis data diperoleh dengan menggunakan rumus yang sesuai dengan penelitian, dimana data yang diperoleh melalui kuesioner diolah dan dianalisa dengan menggunakan teknik pengolahan data yang kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis seperti analisis statistic deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2). Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan program Statistic Product and Service Solutions (SPSS) versi 25.

3.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:206) analisis statistik deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis yang digunakan dalam uji

statistik deskriptif adalah nilai minimum, nilai 66 maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (standard deviation) dari tiap variabel (Sugiyono, 2019:147).

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel (konstruk) penelitian adalah suatu sifat yang dapat memiliki bermacam-macam nilai (Simatupang, 2014:49). Berdasarkan rumusan masalah, maka ada beberapa variabel (*unobservable variable*) penelitian ini yaitu Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Adapun definisi operasional variabel tersebut dan indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (*independent*) atau disebut variabel X yaitu :
 - a. Motivasi yang terdiri dari, Kinerja, Penghargaan, Tantangan, Tanggung Jawab, Pengembangan, Keterlibatan dan Kesempatan.
 - b. Lingkungan Kerja yang, terdiri dari Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja.
2. Variabel tidak bebas (*Dependent*) yaitu Produktivitas Kerja (Y) yang terdiri dari : Tingkat absensi tinggi, Tingkat perolehan hasil, Kualitas yang dihasilkan, Tingkat kesalahan, Waktu yang dibutuhkan

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Ukuran	1. Kinerja	
	Motivasi	2. Penghargaan	
Sastrohadiwiryo,	Pegawai	3. Tantangan	

dalam Abdul Rachman Saleh (2018)		4.Tanggung Jawab 5.Pengembangan 6.Keterlibatan dan Kesempatan	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2) Menurut Nitisemito dalam Rasman Buton (2021)	1. lingkungan kerja fisik 2. lingkungan kerja Non fisik	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan Kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y) Simamora dalam Tulenan (2019:20)	Ukuran Produktivitas Pekerjaan	1. Tingkat absensi tinggi 2. Tingkat perolehan hasil 3. Kualitas yang Dihasilkan 4. Tingkat	Ordinal

		Kesalahan	
		5. Waktu yang dibutuhkan	

Dalam melakukan survei ini, masing-masing variabel yang ada, baik independen maupun dependen, dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Untuk variabel bebas (Independent yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo diukur dengan alat kuesioner menggunakan Skala Likert (*likert's type item*) yang digunakan.
2. Jawaban setiap elemen instrumen ordinal
3. Kuesioner disusun dengan menetapkan 5 pilihan, memberikan bobot yang berbeda pada setiap pilihan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/sering (positif)	4
Ragu-ragu/kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju (negatif/tidak)	1

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Saat mengumpulkan data, akan selalu dihadapkan pada objek untuk diteliti, baik berupa objek, orang, aktivitasnya, atau peristiwa yang terjadi.

Menurut Sugiyono (2019:126) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pemahaman populasi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM yang berjumlah 37 pegawai. Seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM berpeluang menjadi responden dalam penelitian ini.

3.4.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2019:127) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah probability sampling dengan kategori sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:129) probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan, sampling jenuh merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Maka dalam penelitian ini menarik sampel sebanyak 37 pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo sebagai responden.

3.5 Jenis dan Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini :

- 1) Data primer adalah data yang belum diolah. Data ini diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner ke responden
- 2) Data sekunder adalah data yang telah tersedia yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder juga diperoleh melalui dokumen perusahaan berupa struktur organisasi dan studi literatur.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan satu cara yang penulis gunakan dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian sebagai berikut :

1. Observasi adalah melakukan pengamatan langsung terhadap item penelitian
2. Wawancara yang dilakukan penulis untuk memperoleh data berupa keterangan informasi, tujuan dari wawancara adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM di Kota Gorontalo.
3. Kuesioner yakni suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Analisis ini memberikan pandangan tingkat atas dari frekuensi jawaban yang di berikan kepada responden. Frekuensi setiap jawaban soal akan di peroleh dalam bentuk angka dan probabilitas, sehingga di anggap berapa banyak jawaban positif yang diperoleh. Dengan statistik frekuensi, frekuensi jawaban responden dapat lebih jelas dan tidak sulit di pahami (Lubis, 2020;72)

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, data terlebih dahulu di periksa dengan Uji Validitas dan Reabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2021:51) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dimana dalam hal ini “ n ” adalah jumlah sampel dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

1. Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut valid
2. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Menurut Ghozali (2021:45) adalah suatu pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu variabel yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses dari suatu pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka suatu variabel dapat dikatakan reliabel (Ghozali, 2021:47).

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data diperoleh dengan menggunakan rumus yang sesuai dengan penelitian, dimana data yang diperoleh melalui kuesioner diolah dan dianalisa dengan menggunakan teknik pengolahan data yang kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis seperti uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2). Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan program Statistic Product and Service Solutions (SPSS) versi 25.

3.2.8 Uji Asumsi Klasik

3.2.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual dari model regresi karena jika terdapat normalitaas, maka nilai residual akan terdistribusi secara normal dan independent (Ghozali, 2021:161). Data yang baik dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Analisis grafik

dilakukan dengan pengambilan keputusan dengan melihat normal probability plot untuk menguji apakah data mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut.

- 1) Apabila data menyebar pada sekitar garis diagonal serta mengikuti arah dari garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji normalitas data menurut Ghazali (2021:160) juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test atau uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut.

- 1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.2.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (independent) (Ghozali, 2021:107). Untuk mendekteksi apakah antara variabel-variabel independent yang digunakan mempunyai kolinieritas yang tinggi atau tidak dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika terdapat nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF $< 10,00$ maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

3.2.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2021:120) bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik scatterplot. Dimana jika titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak, diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak untuk digunakan.

3.2.9 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara dua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Menurut Ghazali (2018:95) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, Adapun variabel yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan, yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). persamaan analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk variabel motivasi

β_2 = Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan kerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Standar error

3.2.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) disebutkan Ghazali (2018:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independent yang dimasukan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independent. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat

mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambah ke dalam model.

3.2.10 Pengujian Hipotesis

3.2.10.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) Uji simultan atau uji statistik F menurut Ghozali (2018:98) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji hipotesis, yaitu:

- 1) Menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dimana apabila nilai probability F lebih besar dari alpha 0,05, maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain tidak berpengaruh secara simultan. Tetapi, apabila nilai probability F lebih kecil dari alpha 0,05, maka variabel independent secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, apabila F hitung lebih kecil dari F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.2. 10.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji statistik t menurut Ghozali (2021:99) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen

untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05). Berikut standar dalam uji t, yaitu dengan uji hipotesis yang membandingkan t hitung dengan t tabel.

- 1) Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikansi dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila t hitung besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikansi dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM sebagai nomenklatur awal, adalah gabungan dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Koperasi dan UMKM yang ditetapkan pada tahun 2016 sebagai penjabaran Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Kemudian dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kota Gorontalo Nomor 5 Tahun 2016 berubah nomenklatur menjadi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UMKM. Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UMKM Kota Gorontalo melaksanakan 2 (Dua) urusan wajib Non Pelayanan Dasar sebagai yakni Urusan Koperasi dan UMKM dan Urusan Tenaga Kerja (Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Gorontalo)

4.1.2 Struktur, Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM merupakan unsure pelaksana Pemerintah di Bidang Tenaga Kerja dan Koperasi dan UKM, Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah di Bidang tenaga kerja, koperasi dan ukm dan tugas pembantuan yang

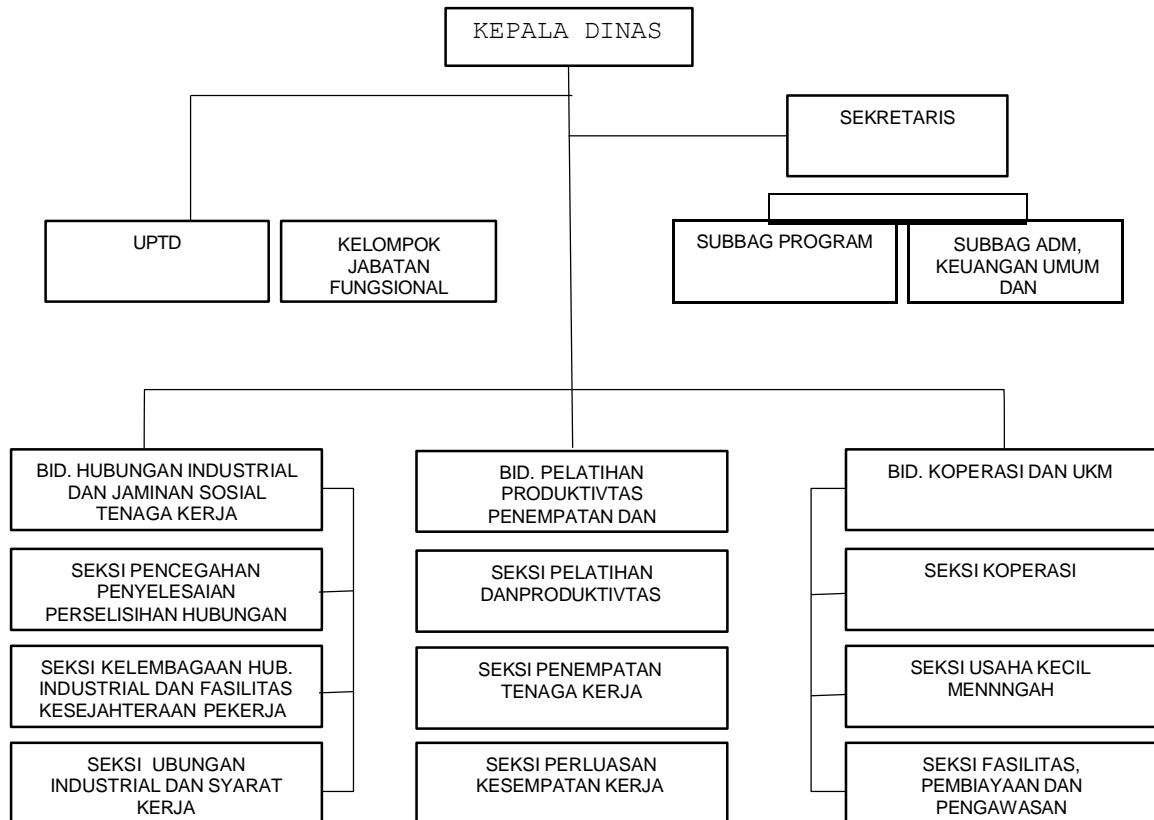
ditugaskan dari Pemerintah kepada Daerah. Sedangkan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah dan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 39 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi Tugas dan Fungsi, serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Gorontalo terdiri atas :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat terdiri atas :
 1. Sub Bagian Adm.Umum, Kepegawaian dan Keuangan
 2. Sub Bagian Program
- c. Bidang Hubungan Industrial terdiri dari:
 1. Seksi Pencegahan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja
 2. Seksi kelembagaan Hubungan Industrial dan Fasilitas Kejahteraan Pekerja
 3. Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
- d. Bidang Pelatihan Produktifitas, Penempatan Perluasan Kesempatan Kerja terdiri atas :
 1. Seksi Pelatihan Dan Produktifitas
 2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 3. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja
- e. Bidang Koperasi dan UKM terdiri atas :
 1. Seksi Koperasi
 2. Seksi Usaha Kecil Menengah
 3. Seksi Fasilitas Pembiayaan dan Pengawasan

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara setiap bagian maupun posisi yang terdapat pada sebuah organisasi (Badan) atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan operasionalnya dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Struktur organisasi dapat menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara yang satu dengan kegiatan yang lainnya dan juga bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi. Di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggungjawaban apa yang akan di kerjakan. Itulah beberapa definisi struktur organisasi.

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan. Sehingga jika terdapat suatu komponen baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga kepada organisasi tersebut. Berikut gambar struktur organisasi lokasi penelitian.



4.1.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini terdiri dari analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif. Pembahasan masing-masing deskriptif sebagai berikut :

4.1.4.1 Karakteristik responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan Usia. Deskripsi karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Responden menurut jenis kelamin.

Tabel 4.1 Klasifikasi responden berdasar jenis kelamin

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	20 orang	54 %
2	Perempuan	17 orang	46 %
Total		37 orang	100 %

Sumber : Data diolah, 2024

Jumlah responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo berjumlah 37 orang, yang terdiri 20 orang berjenis kelamin laki-laki dan 17 orang berjenis kelamin perempuan.

2. Responden menurut masa kerja.

4.2 Klasifikasi responden berdasarkan pengalaman kerja

No.	Pengalaman	Jumlah	Persentase
1	Diatas 15 Tahun	6 orang	16 %
2	Diantara 10-15 Tahun	12 orang	32 %
3	Diantara 5-10 Tahun	8 orang	22 %
3	Dibawah 5 Tahun	11 orang	30 %
Total		37 orang	100 %

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 37 responden yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 6 orang responden yang berpengalaman kerja diatas 15 tahun atau sebesar 16%, sebanyak 12 orang responden yang berpengalaman kerja diantara 10-15 tahun atau sebesar 32%, sebanyak 8 orang responden yang berpengalaman kerja diantara 5-10 tahun atau sebesar 22% dan responden yang

berpengalaman kerja dibawah 5 tahun sebanyak 11 orang responden atau sebesar 24%.

3. Responden menurut tingkat pendidikan

Sasaran responden pada penelitian ini pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo, usia responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan.

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1	SMU sederajat	13 orang	35 %
3	Strata 1	19 orang	51 %
4	Strata 2	5 orang	14 %
Total		37 orang	100 %

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 37 responden yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 13 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan SMU sederajat atau sebesar 35%, sebanyak 19 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan pendidikan Strata 1 atau sebesar 51%, dan sebanyak 5 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan Strata 2 atau sebesar 14%

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Y). Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot *option* (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan

cara menghitung jumlah bobot yang dipilih. Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot *option* dengan frekuensi. Berikut perhitungannya :

$$\text{Bobot terendah} \times \text{Item} \times \text{Jumlah responden} : 1 \times 1 \times 37 = 37$$

$$\text{Bobot tertinggi} \times \text{Item} \times \text{Jumlah responden} : 5 \times 1 \times 37 = 185$$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagai berikut :

$$\text{Rentang skalanya yaitu } \frac{185 - 37}{5} = 29$$

Tabel- 4.4 Skala penelitian jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	37 - 66	Sangat rendah
2	67 - 96	Rendah
3	97 – 126	Cukup tinggi
4	127 – 156	Tinggi
5	157 - 185	Sangat tinggi

Sumber : hasil olahan data 2024

Adapun deskripsi jawaban responden terhadap masing-masing item pernyataan dapat dijabarkan pada table berikut :

1). Gambaran Umum Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja terdiri dari 7 item pernyataan, Berdasarkan tabulasi data dari jawaban koesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing – masing indikator dari Motivasi (X1). Menurut tanggapan responden dapat dilihat dihalaman berikut :

Tabel 4.5 Nilai (Skor) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tangg. Resp.	Item Pernyataan X1.1			Item Pernyataan X1.2			Item Pernyataan X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	14	8	40	22	8	40	22
4	16	64	43	17	68	46	17	68	46
3	15	45	41	11	33	30	10	30	27
2	1	2	3	1	2	3	2	4	5
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	136	100	37	143	100	37	142	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Item Pernyataan X1.4			Item Pernyataan X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	14	5	25	14
4	14	56	38	15	60	41
3	16	48	43	15	45	41
2	2	4	5	2	4	5
1	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	133	100	37	134	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Item Pernyataan X1.6			Item Pernyataan X1.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	4	20	11	6	30	16
4	24	96	65	22	88	59
3	9	27	24	8	24	22
2	-	-	-	1	2	3
1	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	143	100	37	144	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber Data: Koesioner diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 37 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab item-item pernyataan (X1) sebagai berikut :

Item 1 tanggapan responden mengenai indikator Kinerja, menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu mengharapkan dukungan dari atasas, 16 orang

menjawab sering mengharapkan dukungan dari atasas, 15 orang dan menjawab kadang-kadang mengharapkan dukungan dari atasas, dan 1 orang menjawab jarang mengharapkan dukungan dari atasas dengan standar kategori tinggi.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator penghargaan, menunjukkan sebanyak 8 orang memberikan jawaban selalu mendapat bonus tambahan ketika terlibat dalam pekerjaan tambaha, 17 orang menjawab sering mendapat bonus tambahan ketika terlibat dalam pekerjaan tambaha, 11 orang menjawab kadang-kadang mendapat bonus tambahan ketika terlibat dalam pekerjaan tambaha dan 1 orang menjawab jarang mendapat bonus tambahan ketika terlibat dalam pekerjaan tambahadengan standar kategori sangat tinggi.

Item 3 tanggapan responden mengenai indikator tantangan, menunjukkan sebanyak 8 orang memberikan jawaban selalu memiliki dorongan untuk mempunyai keterampilan diluar tanggung jawab, 17 orang menjawab sering memiliki dorongan untuk mempunyai keterampilan diluar tanggung jawab, 10 orang menjawab kadang-kadang memiliki dorongan untuk mempunyai keterampilan diluar tanggung jawab dan 2 orang menjawab jarang memiliki dorongan untuk mempunyai keterampilan diluar tanggung jawab dengan standar kategori sangat tinggi.

Item 4 tanggapan responden mengenai indikator tanggung jawab, menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan, 14 orang menjawab sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan, 16 orang menjawab kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang

sudah ditetapkan dan 2 orang menjawab jarang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan dengan standar kategori sangat tinggi.

Item 5 tanggapan responden mengenai indikator pengembangan, menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu merasa terdorong untuk terus belajar atau mengembangkan diri, 15 orang menjawab sering merasa terdorong untuk terus belajar atau mengembangkan diri, 15 orang menjawab kadang-kadang merasa terdorong untuk terus belajar atau mengembangkan diri dan 2 orang menjawab jarang merasa terdorong untuk terus belajar atau mengembangkan diri dengan standar kategori sangat tinggi.

Item 6 tanggapan responden mengenai indikator keterlibatan, menunjukkan sebanyak 4 orang memberikan jawaban selalu memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan rekan kerja lainnya, 24 orang menjawab sering memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan rekan kerja lainnya dan 9 orang menjawab kadang-kadang memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan rekan kerja lainnya dengan standar kategori sangat tinggi.

Item 7 tanggapan responden mengenai indikator kesempatan, menunjukkan sebanyak 6 orang memberikan jawaban selalu dilibatkan dalam kegiatan atau acara-acara organisasi, 22 orang menjawab sering dilibatkan dalam kegiatan atau acara-acara organisasi, 8 orang menjawab kadang-kadang dilibatkan dalam kegiatan atau acara-acara organisasi dan 1 orang menjawab jarang dilibatkan dalam kegiatan atau acara-acara organisasi dengan standar kategori sangat tinggi.

2). Gambaran Umum Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X2) terdiri dari 3 item pernyataan berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing – masing indikator dari Lingkungan Kerja (X₂). Menurut tanggapan responden dapat dilihat berikut :

Tabel 4.6 Nilai (Skor) Lingkungan Kerja (X2)

Tangg. Resp.	Item Pernyataan X2.1			Item Pernyataan X2.2			Item Pernyataan X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	14	8	40	22	4	20	11
4	15	60	41	17	68	46	24	96	65
3	16	48	43	11	33	30	9	27	24
2	1	2	3	1	2	3	-	-	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	135	100	37	143	100	37	143	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber Data: Koesioner diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 37 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab item-item pernyataan (X2) sebagai berikut : Item 1 tanggapan responden mengenai suasana kerja, menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, 15 orang menjawab sering mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, 16 orang menjawab kadang-kadang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan 1 orang menjawab jarang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dengan standar kategori sangat tinggi.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator hubungan dengan rekan kerja, menunjukkan sebanyak 8 orang memberikan jawaban selalu komunikasi

dengan rekan kerja terjalin dengan baik, 17 orang menjawab sering komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik, 11 orang menjawab kadang-kadang komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan 1 orang menjawab jarang komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik dengan standar kategori sangat tinggi.

Item 3 tanggapan responden mengenai indikator tersedia fasilitas kerja, menunjukkan sebanyak 4 orang memberikan jawaban selalu Fasilitas kerja ditempat saya bekerja selalu tersedia dengan lengkap, 24 orang menjawab sering Fasilitas kerja ditempat saya bekerja selalu tersedia dengan lengkap dan 9 orang menjawab kadang-kadang Fasilitas kerja ditempat saya bekerja selalu tersedia dengan lengkap dengani standar kategori sangat tinggi.

3). Gambaran Umum Produktivitas Kerja (Y)

Semangat Produktivitas Kerja (Y) terdiri dari 5 item pernyataan berdasarkan tabulasi data dari jawaban koesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing – masing indikator dari Produktivitas Kerja (Y). Menurut tanggapan responden dapat dilihat berikut :

Tabel 4.7 Nilai (Skor) produktivitas Kerja (Y)

Tangg. Resp.	Item Pernyataan Y.1			Item Pernyataan Y.2			Item Pernyataan Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	14	8	40	22	5	25	14
4	16	64	43	16	64	43	15	60	41
3	15	45	41	10	30	27	14	42	38
2	1	2	3	3	6	8	3	6	8
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	136	100	37	140	100	37	133	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Item Pernyataan Y.4			Item Pernyataan Y.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	4	20	11	7	35	19
4	24	96	65	22	88	59
3	8	24	22	7	21	19
2	1	2	3	1	2	3
1	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	142	100	37	146	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber Data: Koesioner diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 37 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab item-item pernyataan (y) sebagai berikut: Item 1 tanggapan responden mengenai indikator tingkat absensi tinggi menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu mempengaruhi kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, 16 orang menjawab sering mempengaruhi kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, 15 orang menjawab kadang-kadang mempengaruhi kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, 1 orang menjawab jarang mempengaruhi kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik dengan standar kategori Tinggi.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator tingkat perolehan hasil menunjukkan sebanyak 8 orang memberikan jawaban selalu merupakan indikator yang baik untuk mengevaluasi kinerja, 16 orang menjawab sering mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan, 10 orang menjawab kadang-kadang merupakan indikator yang baik untuk mengevaluasi kinerja. Dan 3 orang

menjawab jarang merupakan indikator yang baik untuk mengevaluasi kinerja dengan standar kategori Tinggi

Item 3 tanggapan responden mengenai indikator kualitas yang dihasilkan menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu menciptakan kualitas kerja yang dihasilkan sesuai harapan, 15 orang menjawab sering menciptakan kualitas kerja yang dihasilkan sesuai harapan, 14 orang menjawab kadang-kadang menciptakan kualitas kerja yang dihasilkan sesuai harapan. Dan 3 orang menjawab jarang menciptakan kualitas kerja yang dihasilkan sesuai harapan dengan standar kategori Tinggi

Item 4 tanggapan responden mengenai indikator tingkat kesalahan menunjukkan sebanyak 4 orang memberikan jawaban selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, 24 orang menjawab sering dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, 8 orang menjawab kadang-kadang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. Dan 1 orang menjawab jarang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dengan standar kategori Tinggi.

Item 5 tanggapan responden mengenai waktu yang dibutuhkan menunjukkan sebanyak 7 orang memberikan jawaban selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan.,22 orang menjawab sering mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan, 7 orang menjawab kadang-kadang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan. dan 1 orang menjawab jarang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan dengan standar kategori Tinggi.

4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 37 responden. Untuk uji validitas digunakan kriteria nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dikatakan *valid* (Sugiyono 2019) dan untuk uji reliabilitas adalah *reliabel* jika nilai *Alpha Crombach* > 0.60 (Ghozali, 2016:46).

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil olahan data pada lampiran, maka dapat diketahui hasil uji validitas dan uji reliabilitas sub variabel Motivasi Kerja pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sub variable	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Sub Variabel Motivasi Kerja	X1.1	0,906	12,663	2,030	Valid	0,931	> 0,60 : Reliabel
	X1.2	0,861	10,015	2,030	Valid		
	X1.3	0,862	10,060	2,030	Valid		
	X1.4	0,909	12,903	2,030	Valid		
	X1.5	0,859	9,926	2,030	Valid		
	X1.6	0,751	6,729	2,030	Valid		
	X1.7	0,733	6,375	2,030	Valid		

Sumber : Data Olahan 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Motivasi menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,931 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Motivasi adalah reliabel karena alpha cronbach $> 0,60$.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil olehan data pada lampiran, maka dapat diketahui hasil uji validitas dan uji reliabilitas sub variabel Lingkungan Kerja pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sub variable	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Sub Variabel Lingkungan Kerja	X2.1	0,869	10,390	2,030	Valid	0,821	> 0,60 : Reliabel
	X2.2	0,886	11,304	2,030	Valid		
	X2.3	0,830	8,804	2,030	Valid		

Sumber : Data Olahan 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,821 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel karena alpha cronbach > 0,60.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil olehan data pada lampiran, maka dapat diketahui hasil uji validitas dan uji reliabilitas variabel Produktivitas Kerja pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Variabel Produktivitas Kerja	Y1.1	0,873	10,590	2,030	Valid	0,898	> 0,60 : Reliabel
	Y1.2	0,820	8,476	2,030	Valid		
	Y1.3	0,852	9,628	2,030	Valid		
	Y1.4	0,797	7,807	2,030	Valid		
	Y1.5	0,897	12,005	2,030	Valid		

Sumber : Data Olahan 2024

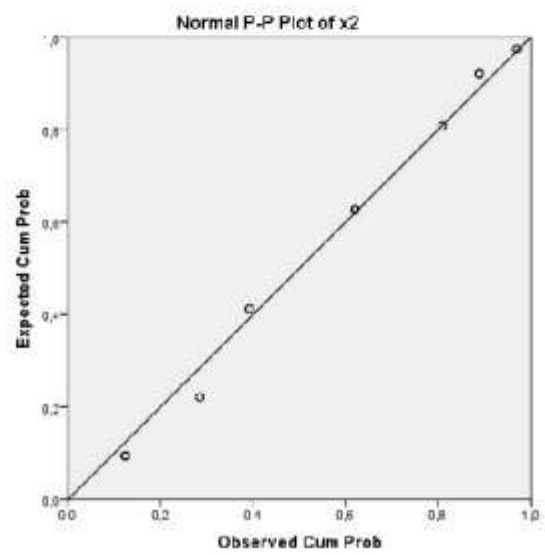
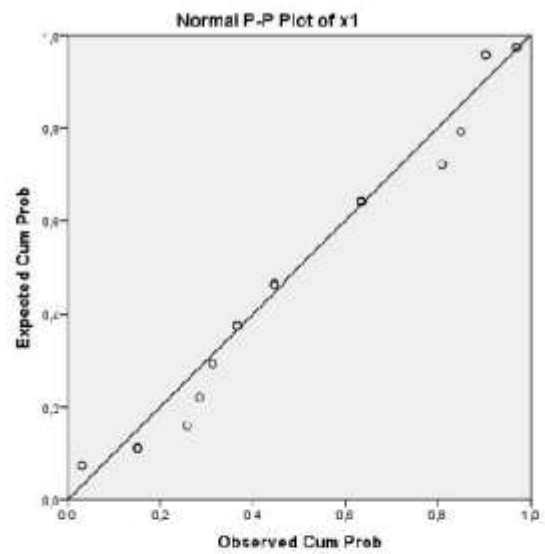
Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Produktivitas Kerja keuangan menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,898 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja adalah reliabel karena $\alpha \text{ cronbach} > 0,60$.

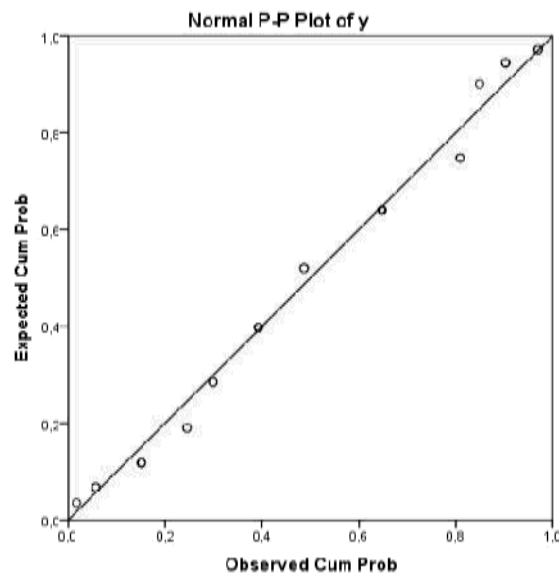
4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini untuk mengetahui hasil persamaan pada analisis regresi berganda yang dihasilkan telah memenuhi asumsi teoritis atau belum. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, Uji Heterokedastitas dan Uji Autokorelasi, yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis grafik “normal probability report plot”. Hasil pengujian normalitas untuk semua variabel dapat dilihat pada grafik berikut ini:





Gragik 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian normalitas dengan grafik plot diatas menunjukan bahwa terdapat penyebaran data yang merata dan penyebaran mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukan bahwa data telah terdistribusi normal.

Untuk memperkuat pengujian normalitas, maka akan dilakukan pengujian Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail. Suatu persamaan regresi dikatakan telah lolos uji normalitas apabila hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau (Sig) > 5%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4.11 Normalitas-One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	y
N		37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,4054	11,4054	18,8378
	Std. Deviation	4,42505	1,83272	3,23620
Most Extreme Differences	Absolute	,154	,168	,144
	Positive	,143	,157	,144
	Negative	-,154	-,168	-,127
Kolmogorov-Smirnov Z		,938	1,020	,873
Asymp. Sig. (2-tailed)		,342	,249	,431

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel unstandardized residual diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) x1 sebesar 0,342 lebih besar dari 0,05. nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) x2 sebesar 0,249 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) y sebesar 0,431 lebih besar dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolineritas

Multikolineritas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolineritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas

dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor), apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolineritas (Ghozali,2021;87). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12 Multikolineritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,509	,406		1,254	,219		
1 x1	,605	,045	,732	13,534	,000	,154	6,479
x2	,426	,083	,276	5,109	,000	,154	6,479

a. Dependent Variable: y

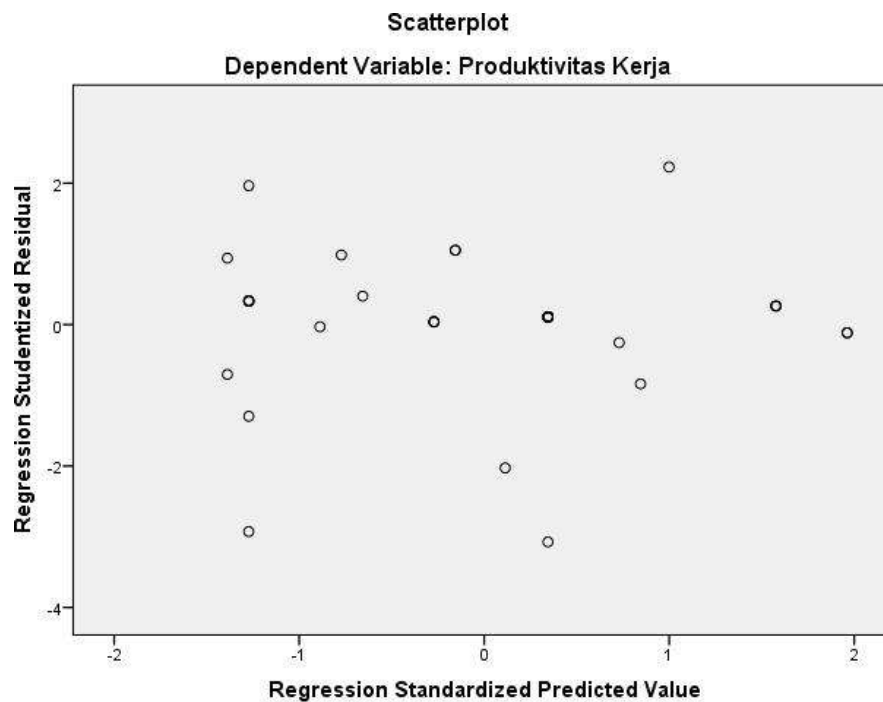
Dasar pengambilan keputusan Uji Multikolinearitas :

- Jika nilai $VIF < 10$ atau nilai $Tolerance > 0,10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai $VIF > 10$ atau nilai $Tolerance < 0,10$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
- Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $> 0,8$ maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $< 0,8$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai Tolerance sebesar ($0,154 > 0,01$) dan VIF sebesar ($6.479 < 10$) dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

3. Uji Heterokesdastistas

Heterokesdastistas akan mengakibatkan penaksiran koefisien–koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya heterokesdastistas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpencar disekitaran angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokesdastistas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi.



Pada grafik tersebut terlihat dimana titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak, diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak untuk digunakan

4.2.4 Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo,. Model persamaan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Uji regresi linier berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,509	,406		1,254	,219
1 x1	,605	,045	,732	13,534	,000
x2	,426	,083	,276	5,109	,000

a. Dependent Variable: y

Hasil analisis regresi dapat dimasukan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,509 + 0,605X_1 + 0,426X_2 + 0,015\epsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 0,509 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol atau tidak dilakukan perubahan atau bernilai konstan (tetap) maka Produktivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,509 satuan.
2. Variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,605 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) dilakukan perubahan 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,605 satuan.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,426 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,426 satuan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model summary sama dengan pengujian R^2 pada persamaan regresi linear. Dengan tujuan mengetahui seberapa besar kombinasi variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam menghitung nilai koefisien determinasi penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R-Square. Dari hasil pengolahan data nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Uji *Simultan*-Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,992 ^a	,985	,984	,39703

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Model persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai adjusted R–square sebesar 0,985. Hal ini menerangkan bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat menjelaskan variabel dependen produktivitas Kerja Pegawai (Y) 98,5% sedangkan sisanya 0,15% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

c. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F merupakan tahap awal yang digunakan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka model regresi signifikansi secara statistik dan cocok untuk digunakan. Dari hasil *output* analisis regresi dapat diketahui nilai F sebagai berikut:

Tabel 4.16 Uji F-ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	343,613	2	171,807	1089,906	,000 ^b
Residual	5,360	34	,158		
Total	348,973	36			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari hasil perhitungan, maka dapat dilihat nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel diatas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel.

d. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,509	,406		1,254	,219
1 x1	,605	,045	,732	13,534	,000
x2	,426	,083	,276	5,109	,000

a. Dependent Variable: y

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai thitung = 13.534 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,030 dengan demikian nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja Pegawai

(Y), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,109$ sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,030 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi kecil $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS dan Microsoft Excel 2013, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji kemaknaan signifikan. Hasil pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1 Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara *simultan* berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM di Kota Gorontalo.

Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM di Kota Gorontalo, hasil ini dapat menjelaskan bahwa besarnya kontribusi variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dan terdapat variabel luar yang tidak dijelaskan dalam model. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berguna bagi pimpinan untuk pengambilan keputusan dan penilaian atas produktivitas kerja pegawai.

Besarnya pengaruh tersebut secara empiris dilapangan berdasar sebaran koefisien serta laporan kinerja pegawai pada tahun 2023 menunjukkan tingkat produktivitas kerja pegawai sangat optimal berdasar beban tugas dengan waktu penyelesaian sangat efektif dan efisien. Mengukur produktivitas pegawai dengan melihat kemampuan melalui pembagian tugas dan tanggungjawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Pengambilan keputusan terbaik dihasilkan menunjukkan produktivitas pegawai dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun, hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketetapan dalam proses menentukan seorang Pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan suatu jabatan tertentu.

Dalam hal peningkatan produktivitas kerja, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo setiap melakukan workshop untuk meningkatkan

ketrampilan dan keahlian untuk memudahkan penyelesaian tugas dan pekerjaannya. untuk menciptakan Produktivitas Kerja yang baik maka dibutuhkan kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efesiensi yang dapat mengurangi keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya. Dengan Produktivitas Kerja yang baik dari Pegawai akan mempermudah tercapainya tujuan suatu organisasi.

Karena Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang memiliki efektifitas yang baik sesuai dengan efesiensi penggunaan sumber-sumber masukan yang dimiliki (input). Produktivitas juga dapat dilihat dari hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Produktivitas erat kaitannya dengan efesiensi dan efektifitas, apabila efesiensi dan efektifitas kerja tinggi, maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Dan jika efesiensi dan efektifitas rendah, maka dapat diasumsikan telah terjadi kesalahan di dalam manajemen, yang dapat mengakibatkan Pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan .

Hasibuan (2020) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Sinungan (2021) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Ita Purnama, I Wayan Mudiarta Utama (2019) meneliti tentang "*Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Legong Keraton Beach Hotel Bali*.hasil menunjukkan bahwa Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y). Disesuaikan dengan (R^2) 48%.

Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM di Kota Gorontalo.

4.3.2 Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara *parsial* berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM di Gorontalo.

1. Motivasi Kerja secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM di Kota Gorontalo.

Variabel Motivasi kerja (X_1) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja pegawai (Y), besarnya pengaruh ini merupakan penentu dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas kerja pegawai dan secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner dari 7 indikator menunjukkan bahwa secara rata-rata 6 orang atau 16% memberikan jawaban selaku pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.secara rata-rata 8 orang atau 48% memberikan jawaban sering pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.

Dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan seorang pegawai sangat membutuhkan dukungan dan arahan dari atasan dan rekan kerjanya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap produktivitas kerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja.

Mangkunegara (2018:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Upaya perusahaan untuk memperoleh produktivitas kerja yang tinggi, maka perlu adanya motivasi baik itu motivasi internal mau pun eksternal, menurut Sutrisno (2017:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu suatu aktivitas tertentu.

Primajaya (2019) Seorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, (2018) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang” hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inko Java.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Kandung Joko Nugroho, (2021). Meneliti tentang ”Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan kepada Produktivitas Kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Motivasi Kerja secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM di Gorontalo.

2. Lingkungan (X2) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM di Kota Gorontalo..

Variabel Lingkungan Kerja (X₂) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja pegawai (Y), besarnya pengaruh ini merupakan terkecil pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai dan secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner berada pada kategori Tinggi. Hal ini menunjukan bahwa pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, lingkungan kerja menunjang kualitas kerja pegawai.

Selain itu terdapat hubungan antar rekan kerja juga merupakan salah satu lingkungan kerja yang baik. Sebab, dengan adanya komunikasi dan juga jalinan pertemanan antar pekerja dinilai dapat menciptakan kondisi nyaman serta menyenangkan dalam kantor/ruang kerja. Dukungan antar rekan kerja juga dapat tercapai melalui pemberian apresiasi berupa penghargaan dan sebagainya. Melalui kegiatan-kegiatan ini para pegawai akan merasa senang dan semakin terpacu untuk lebih maksimal dalam bekerja. ruangan yang bersih, tidak berdebu, rapih, dan lain sebagainya. Sebab, kondisi dari tempat bekerja juga dapat memengaruhi produktivitas serta kesehatan fisik maupun mental.

Kemudian pola komunikasi satu arah yang terapkan dari atas ke bawah seringkali diterapkan di berbagai perusahaan. Namun seiring dengan perkembangan waktu, sistem ini sudah mulai ditinggalkan. Kebebasan dalam menyampaikan pendapat terutama pada atasan dinilai mampu menunjukkan bahwa dinas tersebut merupakan salah satu contoh penggambaran lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran pegawai dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah produktivitas pegawai yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. kemudian Wijayanto (2012:41) mengartikan lingkungan kerja adalah internal *stakeholders* merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya *internal stakeholders* adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka.

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang

baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) pegawai, efisiensi, motivasi dan prestasi.

Lingkungan dalam perusahaan cakupannya meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Johan Arif dkk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ditemukan koefisien regresi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor perwakilan BKKBN Propinsi Sumbar, dimana nilai t hitung 3,664 dan nilai $(sig = 0,001 < 0,05)$. Dengan $df = 59 - 1 = 58$ diperoleh t tabel sebesar 1.672, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,664 > 1.672$, maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor perwakilan BKKBN Propinsi Sumbar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maludin Panjaitan (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai, Berdasarkan Tabel 1, maka persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian adalah $Y = 18,023 + 0,463 X$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai koefisien positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y). Demikian pula halnya dengan lingkungan kerja yang kuat maka dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amelia Putri Utami (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Kodo'c *Collection*. Hasil penelitian menunjukan bahwa hasil berdasarkan persamaan regresi sederhana di atas dimana koefisien regresi nilainya sebesar 0,452 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk hasil koefisien determinasi yang diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yaitu sebesar 32,5% dan sisanya 67,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini dengan penulis. Dan hasil uji hipotesis koefisien regresi menunjukkan jika nilai t hitung yaitu ($4,811 > 2,011$), maka H_a diterima H_o ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Kodo'c *Collection*.

Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa lingkungan kerja secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM di Kota Gorontalo..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis statisitik pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.
2. Motivasi Kerja (X1) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.
3. Lingkungan Kerja (X2) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

5.2. Saran

Dari kesimpulan yang di uraikan di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sesuai dengan hasil penelitian ini maka perlu dilakukan perbaikan adalah masalah lingkungann kerja, seperti misalnya ruang kerja yang lebih nyaman.

2. Bagi peneliti selanjutnya agar meneliti variabel luar yang turut berpengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti misalnya pengetahuan dan ketrampilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Putri Utami (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Kodo'c *Collection*.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A F Winarno, T Andjarwati. 2019. Pengaruh Keselamatan, dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. Universitas 17 Agustus Surabaya. Jurnal Ekonomi Manajemen 17, Vol. 4 No. 2, 2019 79-104
- A. Prawoto, W. Hasyim. 2022 “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT. Manufakturing Cikarang” Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA Vol 5 No 3
- Al Makfod, M. F. (2023). Motivasi Dan Minat Bekerja Karyawan Di Indonesia; Apakah Sesuai Dengan Syariat Islam. *Jebesh: Journal Of Economics Business Ethic And Science Histories*, 1(2), 53-60.
- Buton, R., Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan RSUD Namlea Kab. Buru Provinsi Maluku). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(02).
- Busro Muhammad. 2020. “Teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia”. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Prenadamedia Group
- Chandrasari, F. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kedisiplinan Yang Diperkuat Oleh Skills Terhadap Kinerja Karyawan LPPKS Indonesia. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 8(2), 145-160.
- Handoko, Armansyah, 2022. “Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Motivasi Kerja”. CV. Azka Pustaka, Sumatera Barat
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-17 PT. Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.

- Haryo, B. D., & Waloejo, H. D. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Metec Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 167-176.
- Kadarisman. 2017. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kandung Joko Nugroho. 2021. “Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Nugroh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar”, *Otonomi* Vol.21 No.1, April 2021.
- M. Kaswan, M, 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis. Yogyakarta: ANDI OFFSET
- M Yoga Linggar, T. R. I. A. J. I., Heriyanto, H., & Andrian, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Capella Multidana Palembang* (Doctoral Dissertation, Universitas Bina Darma).
- Manullang, & P. (2018). Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis. Bandung: Cipta Mustaka Media.
- Maludin Panjaitan (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai,
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25
- Muhammad Johan Arif dkk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat.
- Nurnaningsih, N., & Tabe, R. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Tbk Cabang Makassar. *Tasharruf: Journal Economics And Business Of Islam*, 4(2), 92-109.
- Nuraeni, A. S. (2023). *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung* (Doctoral Dissertation, FISIP UNPAS).
- Purnami Ita Ni Made, I Wayan Mudiarta Utama. (2019). “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana 8(9):5611

- Primajaya. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina (Persero) Upms Iv Semarang. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–14.
- Rachmawati, V., Didi, S., & Simatupang, R. A. (2019, November). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Niat Berkunjung (Studi Kasus: Pantai Pasir Putih Kabupaten Manokwari). In *Conference On Public Administration And Society* (Vol. 1, No. 01).
- Sari, R. Y. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kresna Reksa Finance Samarinda. *JAP: Jurnal ADMINISTRASI PUBLIK*, 1(2), 56-60.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2018. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2018. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju
- Simamora, A.S. Stief Tulenan 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Travello Manado
- Simamora, A. R. Saleh, H Utomo. 2018 “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Indo Java Semarang”. Amongmakarti, 11, 1.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Suherdi, D., Kurniawan, E., & Lubis, A. H. (2020). A Genre Analysis Of Research Article ‘Findings And Discussion’sections Written By Indonesian Undergraduate EFL Students. *Indonesian Journal Of Applied Linguistics*, 10(1), 59-72.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Tjutju Yuniarsih Dan Suwatno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- V. A. J Rasimpela, G. G. Lumintang. 2020 “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta. Issn 2303-1174 302 Jurnal Emba Vol.8 No 1 Hal. 302 – 311

DAFTAR LAMPIRAN KOESIONER

DAFTAR KOESIONER

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr.(i).....
Di.
Gorontalo.-

Hal : **Pemohonan Pengisian Kuesioner**

Saya yang bertanda tangan dibawah, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo”

Oleh karena itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara (i) perlu kami informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Akuntansi dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Strata Satu (S-1) Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

Atas perkenan Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,..... 2024

Hormat Saya

Ayu Rahayu Harun

INSTRUMEN PENELITIAN

Bagian I : Identitas Responden

Petunjuk : Beri tanda \surd pada kotak jawaban yang dianggap paling benar dan isi tempat yang telah dikosongkan.

A. Data Responden

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin: ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Alamat :
4. Pekerjaan :
5. Instansi :
6. Jabatan di Instansi :
7. Masa Kerja : ☐ <5th ☐ 5-10th ☐ 10-15th ☐ >15th
8. Jumlah Bawahan :.....Orang
9. Alamat Instansi :

B. Pendidikan Terakhir : ☐ SMU ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

C. Pendidikan dan latihan yang pernah diikuti:

1.
2.
3.

D. Pengalaman kerja

1.
2.
3.

PETUNJUK ANGKET

Bagian II : Petunjuk Pegisian

- a. Kepada Bapak/Ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada lima alternatif jawaban yaitu:
 - 5** = Selalu
 - 4** = Sering
 - 3** = Kadang-kadang
 - 2** = Jarang
 - 1** = Tidak Pernah

DATA PERNYATAAN

1. Motivasi (Variabel X1)

No	Pernyataan
Pengakuan Atas Kinerja	
1.	<p>Saya selaku pegawai mengharapkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none">a. Selalu mengharapkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaanb. Sering mengharapkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaanc. Kadang-kadang mengharapkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaand. Jarang mengharapkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaane. Tidak pernah mengharapkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan
2.	<p>Saya selaku pegawai mengharapkan dukungan dari rekan kerja</p> <ul style="list-style-type: none">a. Selalu mengharapkan dukungan dari rekan kerjab. Sering mengharapkan dukungan dari rekan kerjac. Kadang- kadang mengharapkan dukungan dari rekan kerjad. Jarang mengharapkan dukungan dari rekan kerjae. Tidak pernah mengharapkan dukungan dari rekan kerja
Pekerjaan Yang Menantang	
1.	<p>Saya selaku pegawai memiliki dorongan untuk mempunyai keterampilan diluar tanggung jawab</p> <ul style="list-style-type: none">a. Selalu memiliki dorongan untuk mempunyai keterampilan diluar tanggung jawabb. Sering memiliki dorongan untuk mempunyai keterampilan diluar tanggung jawab

	<ul style="list-style-type: none"> c. Kadang-kadang memiliki dorongan untuk mempunyai keterampilan diluar tanggung jawab d. Jarang memiliki dorongan untuk mempunyai keterampilan diluar tanggung jawab e. Tidak pernah memiliki dorongan untuk mempunyai keterampilan diluar tanggung jawab
Tanggung Jawab	
1.	<p>Saya selaku pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan b. Sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan c. d. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan e. Jarang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan f. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan
2.	<p>Saya selaku pegawai bertanggung jawab terhadap kesalahan yang dilakukan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu bertanggung jawab terhadap kesalahan yang dilakukan b. Sering bertanggung jawab terhadap kesalahan yang dilakukan c. Kadang-kadang bertanggung jawab terhadap kesalahan yang dilakukan d. Jarang bertanggung jawab terhadap kesalahan yang dilakukan

	e. Tidak pernah bertanggung jawab terhadap kesalahan yang dilakukan
Kesempatan dan Keterlibatan	
1.	<p>Saya selaku pegawai memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan rekan kerja lainnya</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan rekan kerja lainnya b. Sering memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan rekan kerja lainnya c. Kadang-kadang memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan rekan kerja lainnya d. Jarang memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan rekan kerja lainnya e. Tidak pernah memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan rekan kerja lainnya
2.	<p>Saya selaku pegawai dilibatkan dalam kegiatan atau acara-acara organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dilibatkan dalam kegiatan atau acara-acara organisasi b. Sering dilibatkan dalam kegiatan atau acara-acara organisasi c. Kadang-kadang dilibatkan dalam kegiatan atau acara-acara organisasi d. Jarang dilibatkan dalam kegiatan atau acara-acara organisasi e. Tidak pernah dilibatkan dalam kegiatan atau acara-acara organisasi
Pengembangan	
1.	<p>Saya selaku pegawai merasa terdorong untuk terus belajar atau mengembangkan diri</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu merasa terdorong untuk terus belajar atau mengembangkan

	<p>diri</p> <p>b. Sering merasa terdorong untuk terus belajar atau mengembangkan diri</p> <p>c. Kadang-kadang merasa terdorong untuk terus belajar atau mengembangkan diri</p> <p>d. Jarang merasa terdorong untuk terus belajar atau mengembangkan diri</p> <p>e. Tidak pernah merasa terdorong untuk terus belajar atau mengembangkan diri</p>
2.	<p>Organisasi memberikan peluang pelatihan untuk pengembangan diri</p> <p>a. Selalu memberikan peluang pelatihan untuk pengembangan diri</p> <p>b. Sering memberikan peluang pelatihan untuk pengembangan diri</p> <p>c. Kadang-kadang memberikan peluang pelatihan untuk pengembangan diri</p> <p>d. Jarang memberikan peluang pelatihan untuk pengembangan diri</p> <p>e. Tidak pernah memberikan peluang pelatihan untuk pengembangan diri</p>
Penghargaan	
1.	<p>Saya selaku pegawai mendapat bonus tambahan ketika terlibat dalam pekerjaan tambahan</p> <p>a. Selalu mendapat bonus tambahan ketika terlibat dalam pekerjaan tambahan</p> <p>b. Sering mendapat bonus tambahan ketika terlibat dalam pekerjaan tambahan</p> <p>c. Kadang-kadang mendapat bonus tambahan ketika terlibat dalam pekerjaan tambahan</p> <p>d. Jarang mendapat bonus tambahan ketika terlibat dalam pekerjaan tambahan</p> <p>e. Tidak pernah mendapat bonus tambahan ketika terlibat dalam</p>

	pekerjaan tambahan
2.	<p>Saya selaku pegawai mendapat pujian ketika melakukan pekerjaan dengan baik</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mendapat pujian ketika melakukan pekerjaan dengan baik b. Sering mendapat pujian ketika melakukan pekerjaan dengan baik c. Kadang-kadang mendapat pujian ketika melakukan pekerjaan dengan baik d. Jarang mendapat pujian ketika melakukan pekerjaan dengan baik e. Tidak pernah mendapat pujian ketika melakukan pekerjaan dengan baik

2. Lingkungan Kerja (Variabel X2)

No.	Pernyataan
1.	<p>Ruang gerak ditempat saya bekerja terasa leluasa</p> <ul style="list-style-type: none"> a. selalu terasa leluasa b. sering terasa leluasa c. kadang-kadang terasa leluasa d. jarang terasa leluasa e. tidak pernah terasa leluasa
2.	<p>Hubungan komunikasi saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu terjalin dengan baik b. Sering terjalin dengan baik c. kadang-kadang terjalin dengan baik d. jarang terjalin dengan baik e. tidak pernah terjalin dengan baik\
3.	<p>Fasilitas kerja ditempat saya bekerja selalu tersedia dengan lengkap</p> <ul style="list-style-type: none"> a. selalu tersedia dengan lengkap

	<ul style="list-style-type: none"> b. sering tersedia dengan lengkap c. kadang-kadang tersedia dengan lengkap d. jarang tersedia dengan lengkap e. tidak pernah tersedia dengan lengkap
4.	<p>Suasana kerja yang kondusif selalu mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan saya</p> <ul style="list-style-type: none"> a. selalu mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan saya b. sering mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan saya c. kadang-kadang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan saya d. jarang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan saya e. tidak pernah mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan saya
5.	<p>Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruangan yang nyaman</p> <ul style="list-style-type: none"> a. selalu giat bekerja dengan kondisi ruangan yang nyaman b. giat bekerja dengan kondisi ruangan yang sering nyaman c. kadang-kadang giat bekerja dengan kondisi ruangan yang nyaman d. jarang giat bekerja dengan kondisi ruangan yang nyaman e. tidak pernah giat bekerja dengan kondisi ruangan yang nyaman

3. Produktivitas kerja (Variabel Y)

No.	Pernyataan
1.	<p>Tingkat absensi saya yang tinggi telah mempengaruhi kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik</p> <ul style="list-style-type: none"> a. selalu mempengaruhi kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik b. sering mempengaruhi kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik c. kadang-kadang mempengaruhi kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik d. jarang mempengaruhi kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas

	<p>dengan baik</p> <p>e. tidak pernah mempengaruhi kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik</p>
2.	<p>Saya selaku pegawai menciptakan kualitas kerja yang dihasilkan sesuai harapan</p> <p>a. selalu menciptakan kualitas kerja yang dihasilkan sesuai harapan</p> <p>b. sering menciptakan kualitas kerja yang dihasilkan sesuai harapan</p> <p>c. kadang-kadang menciptakan kualitas kerja yang dihasilkan sesuai harapan</p> <p>d. jarang menciptakan kualitas kerja yang dihasilkan sesuai harapan</p> <p>e. tidak pernah menciptakan kualitas kerja yang dihasilkan sesuai harapan</p>
3.	<p>Saya selaku pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti</p> <p>a. selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti</p> <p>b. sering dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti</p> <p>c. kadang-kadang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti</p> <p>d. jarang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti</p> <p>e. tidak pernah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti</p>
4.	<p>Saya merasa pencapaian hasil merupakan indikator yang baik untuk mengevaluasi kinerja dalam instansi ini</p> <p>a. selalu merasa pencapaian hasil merupakan indikator yang baik untuk mengevaluasi kinerja dalam instansi ini</p> <p>b. sering merasa pencapaian hasil merupakan indikator yang baik untuk mengevaluasi kinerja dalam instansi ini</p> <p>c. kadang-kadang merasa pencapaian hasil merupakan indikator yang baik untuk mengevaluasi kinerja dalam instansi ini</p> <p>d. jarang merasa pencapaian hasil merupakan indikator yang baik untuk mengevaluasi kinerja dalam instansi ini</p>

	<p>e. tidak pernah merasa pencapaian hasil merupakan indikator yang baik untuk mengevaluasi kinerja dalam instansi ini</p>
5.	<p>Saya selaku pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan b. sering mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan c. kadang-kadang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan d. jarang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan e. tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan
6.	<p>Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan b. sering mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan c. kadang-kadang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan d. jarang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan e. tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan
7.	<p>Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif</p> <ul style="list-style-type: none"> a. selalu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif b. sering menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif c. kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif d. jarang menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif e. tidak pernah menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif

DAFTAR LAMPIRAN DATA ORDINAL

Lampiran 2. Tabulasi Data Jawaban Responden
Variabel X1 : Motivasi Kerja

NO	ITEM PERTANYAAN							JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	4	4	3	3	4	4	25
2	4	5	5	4	4	5	2	29
3	4	4	4	4	4	5	4	29
4	3	4	4	3	3	4	4	25
5	3	4	4	3	3	3	4	24
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	3	3	4	4	4	4	26
8	4	3	3	4	4	4	4	26
9	3	3	3	3	3	4	4	23
10	4	5	5	4	4	4	4	30
11	3	2	2	3	3	4	4	21
12	3	5	5	3	3	4	5	28
13	3	4	4	3	3	4	4	25
14	5	5	5	5	5	4	5	34
15	2	4	4	2	2	4	4	22
16	5	5	5	5	5	4	5	34
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	5	5	5	5	4	5	34
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	3	3	3	3	3	3	3	21
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	2	4	4	26
32	3	3	3	3	3	3	3	21
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	3	3	3	2	3	3	3	20
36	3	3	2	3	3	3	3	20
37	3	3	3	3	3	3	3	21

Lampiran 2. Tabulasi Data Jawaban Responden
Sub Variabel X2 : Lingkungan Kerja

NO	ITEM PERTANYAAN			JUMLAH
	1	2	3	
1	3	4	4	11
2	4	5	5	14
3	4	4	5	13
4	3	4	4	11
5	3	4	3	10
6	4	4	4	12
7	4	3	4	11
8	4	3	4	11
9	3	3	4	10
10	4	5	4	13
11	3	2	4	9
12	3	5	4	12
13	3	4	4	11
14	5	5	4	14
15	2	4	4	10
16	5	5	4	14
17	4	4	4	12
18	5	5	4	14
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	5	5	5	15
23	3	3	3	9
24	4	4	4	12
25	5	5	5	15
26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	3	3	3	9
29	3	3	3	9
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	3	3	3	9
33	3	3	3	9
34	4	4	4	12
35	3	3	3	9
36	3	3	3	9
37	3	3	3	9

Lampiran 2. Tabulasi Data Jawaban Responden**Sub Variabel Y: Produktivitas Kerja Pegawai**

NO	ITEM PERTANYAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1	3	4	3	4	4	18
2	4	5	4	5	5	23
3	4	4	4	5	4	21
4	3	4	3	4	4	18
5	3	4	3	3	4	17
6	4	4	4	4	4	20
7	4	3	4	4	4	19
8	4	3	4	4	4	19
9	3	3	3	4	4	17
10	4	5	4	4	4	21
11	3	2	3	4	4	16
12	3	5	3	4	5	20
13	3	4	3	4	4	18
14	5	5	5	4	5	24
15	2	4	2	4	4	16
16	5	5	5	4	5	24
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	4	5	24
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	3	2	3	3	2	13
29	3	3	3	2	3	14
30	4	2	4	4	4	18
31	4	4	2	4	4	18
32	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	3	15
34	4	4	4	4	4	20
35	3	3	3	3	3	15
36	3	3	2	3	3	14
37	3	3	3	3	3	15

Perhitungan t-hitung

Rumus :

$$t\text{-hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Item	r	r ²	n	r√n-2	√1-r ²	t-hitung	t-tabel	Ket
X1.1	0,906	0,821	37	5,360	0,423	12,663	2,030	valid
X1.2	0,861	0,741	37	5,094	0,509	10,015	2,030	valid
X1.3	0,862	0,743	37	5,100	0,507	10,060	2,030	valid
X1.4	0,909	0,826	37	5,378	0,417	12,903	2,030	valid
X1.5	0,859	0,738	37	5,082	0,512	9,926	2,030	valid
X1.6	0,751	0,564	37	4,443	0,660	6,729	2,030	valid
X1.7	0,733	0,537	37	4,336	0,680	6,375	2,030	valid

Item	r	r ²	n	r√n-2	√1-r ²	t-hitung	t-tabel	Ket
X2.1	0,869	0,755	37	5,141	0,495	10,390	2,030	valid
X2.2	0,886	0,785	37	5,242	0,464	11,304	2,030	valid
X2.3	0,830	0,689	37	4,910	0,558	8,804	2,030	valid

Item	r	r ²	n	r√n-2	√1-r ²	t-hitung	t-tabel	Ket
Y.1	0,873	0,762	37	5,165	0,488	10,590	2,030	valid
Y.2	0,820	0,672	37	4,851	0,572	8,476	2,030	valid
Y.3	0,852	0,726	37	5,040	0,524	9,628	2,030	valid
Y.4	0,797	0,635	37	4,715	0,604	7,807	2,030	valid
Y.5	0,897	0,805	37	5,307	0,442	12,005	2,030	valid

Tangg. Resp.	Item Pernyataan 1.1			Item Pernyataan 1.2.			Item Pernyataan 1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	14	8	40	22	8	40	22
4	16	64	43	17	68	46	17	68	46
3	15	45	41	11	33	30	10	30	27
2	1	2	3	1	2	3	2	4	5
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	136	100	37	143	100	37	142	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Item Pernyataan 1.4			Item Pernyataan 1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	14	5	25	14
4	14	56	38	15	60	41
3	16	48	43	15	45	41
2	2	4	5	2	4	5
1	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	133	100	37	134	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Item Pernyataan 1.6			Item Pernyataan 1.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	4	20	11	6	30	16
4	24	96	65	22	88	59
3	9	27	24	8	24	22
2	-	-	-	1	2	3
1	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	143	100	37	144	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Item Pernyataan 2.1			Item Pernyataan 2.2			Item Pernyataan 2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	14	8	40	22	4	20	11
4	15	60	41	17	68	46	24	96	65
3	16	48	43	11	33	30	9	27	24
2	1	2	3	1	2	3	-	-	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	135	100	37	143	100	37	143	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Item Pernyataan y.1			Item Pernyataan y.2			Item Pernyataan y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	14	8	40	22	5	25	14
4	16	64	43	16	64	43	15	60	41
3	15	45	41	10	30	27	14	42	38
2	1	2	3	3	6	8	3	6	8
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	136	100	37	140	100	37	133	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Item Pernyataan y.4			Item Pernyataan y.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	4	20	11	7	35	19
4	24	96	65	22	88	59
3	8	24	22	7	21	19
2	1	2	3	1	2	3
1	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	142	100	37	146	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Correlations

		Correlations							
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,631**	,626**	,979**	,911**	,596**	,569**	,906**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.2	Pearson Correlation	,631**	1	,981**	,636**	,582**	,622**	,579**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.3	Pearson Correlation	,626**	,981**	1	,629**	,576**	,637**	,589**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.4	Pearson Correlation	,979**	,636**	,629**	1	,890**	,616**	,584**	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.5	Pearson Correlation	,911**	,582**	,576**	,890**	1	,545**	,525**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.6	Pearson Correlation	,596**	,622**	,637**	,616**	,545**	1	,507**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.7	Pearson Correlation	,569**	,579**	,589**	,584**	,525**	,507**	1	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,001		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1	Pearson Correlation	,906**	,861**	,862**	,909**	,859**	,751**	,733**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,931	,931	7

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	,631**	,596**	,869**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	37	37	37	37
x2.2	Pearson Correlation	,631**	1	,622**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37
x2.3	Pearson Correlation	,596**	,622**	1	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	37	37	37	37
x2	Pearson Correlation	,869**	,886**	,830**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	3

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y
y1.1	Pearson Correlation	1	,562**	,900**	,578**	,651**	,873**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.2	Pearson Correlation	,562**	1	,518**	,568**	,781**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.3	Pearson Correlation	,900**	,518**	1	,546**	,625**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.4	Pearson Correlation	,578**	,568**	,546**	1	,773**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.5	Pearson Correlation	,651**	,781**	,625**	,773**	1	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37
y	Pearson Correlation	,873**	,820**	,852**	,797**	,897**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	5

Frequency Table

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	5	13,5	13,5	13,5
4,00	16	43,2	43,2	56,8
Valid 3,00	15	40,5	40,5	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	21,6	21,6	21,6
4,00	17	45,9	45,9	67,6
Valid 3,00	11	29,7	29,7	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	21,6	21,6	21,6
4,00	17	45,9	45,9	67,6
Valid 3,00	10	27,0	27,0	94,6
2,00	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	5	13,5	13,5	13,5
4,00	16	43,2	43,2	56,8
Valid 3,00	14	37,8	37,8	94,6
2,00	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	5	13,5	13,5	13,5
4,00	15	40,5	40,5	54,1
Valid 3,00	15	40,5	40,5	94,6
2,00	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	4	10,8	10,8	10,8
Valid 4,00	24	64,9	64,9	75,7
3,00	9	24,3	24,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	6	16,2	16,2	16,2
4,00	22	59,5	59,5	75,7
Valid 3,00	8	21,6	21,6	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	5	13,5	13,5	13,5
4,00	16	43,2	43,2	56,8
Valid 3,00	15	40,5	40,5	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	21,6	21,6	21,6
4,00	17	45,9	45,9	67,6
Valid 3,00	11	29,7	29,7	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	4	10,8	10,8	10,8
Valid 4,00	24	64,9	64,9	75,7
3,00	9	24,3	24,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	5	13,5	13,5	13,5
4,00	16	43,2	43,2	56,8
Valid 3,00	15	40,5	40,5	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	21,6	21,6	21,6
4,00	16	43,2	43,2	64,9
Valid 3,00	10	27,0	27,0	91,9
2,00	3	8,1	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	5	13,5	13,5	13,5
4,00	15	40,5	40,5	54,1
Valid 3,00	14	37,8	37,8	91,9
2,00	3	8,1	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	4	10,8	10,8	10,8
4,00	24	64,9	64,9	75,7
Valid 3,00	8	21,6	21,6	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	7	18,9	18,9	18,9
4,00	22	59,5	59,5	78,4
Valid 3,00	7	18,9	18,9	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	y
N		37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,4054	11,4054	18,8378
	Std. Deviation	4,42505	1,83272	3,23620
	Absolute	,154	,168	,144
Most Extreme Differences	Positive	,143	,157	,144
	Negative	-,154	-,168	-,127
Kolmogorov-Smirnov Z		,938	1,020	,873
Asymp. Sig. (2-tailed)		,342	,249	,431

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,509	,406		1,254	,219		
	x1	,605	,045	,732	13,534	,000	,154	6,479
	x2	,426	,083	,276	5,109	,000	,154	6,479

a. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,039	,503		2,066	,047
	x1	-,115	,089	-1,044	-1,300	,202
	x2	,209	,214	,784	,976	,336

a. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	,992 ^a	,985	,984	,39703	,000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343,613	2	171,807	1089,906	,000 ^b
	Residual	5,360	34	,158		
	Total	348,973	36			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,509	,406		1,254	,219
	x1	,605	,045	,732	13,534	,000
	x2	,426	,083	,276	5,109	,000

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4866/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Ayu Rahayu Harun
NIM : E2120028
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI & UKM KOTA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI & UKM KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

30 November 2023

Ketua
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN
Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202



PEMERINTAH KOTA GORONTALO

DINAS TENAGA KERJA KOPERASI & USAHA KECIL MENENGAH

Jalan Ahmad Nadjamuddin, Kel. Dulasowo Timur, ☎ (0435)821861, KodePos96112

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/Disnakerkop & UKM / ~~2024~~ /II/2024

Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini :

N a m a : **AYU RAHAYU HARUN**

NIM : **E2120028**

Benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai"** Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo **sejak Tanggal 21 Desember** sesuai surat Rekomendasi dari Badan Kesbangpol Kota Gorontalo Nomor : 070/KesbangPol/1706.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 27 Februari 2024


KEPALA DINAS

NIXON RACHMAN, SH.MH
NIP.196802191993121003

Tembusan di sampaikan Kepada :

1. Yth. Ketua Lembaga Penelitian Unisan Gorontalo
2. Arsip.-



PEMERINTAH KOTA GORONTALO
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Bali Kel. Pulubala Telp. (0435) 821003 Email : kesbangpolkotagorontalo@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN ADVIS
NOMOR : 070/KesbangPol/1706

Berdasarkan Surat Permohonan dari Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4866/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2023 Tanggal 30 November 2023 Perihal Permohonan Pengambilan Data Awal, setelah dilakukan pemeriksaan berkas yang diajukan sebagai dasar Penerbitan Advis serta mengacu pada ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku maka Advis teknis diberikan kepada :

Nama : Ayu Rahayu Harun
Nim : E2120028
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi & UKM Kota Gorontalo”.

Demikian Surat Keterangan Advis ini dibuat dan diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Gorontalo, 21 Desember 2023
a.n.KEPALA BADAN
PEJABAT FUNGSIONAL AHLI MUDA
ANALIS KEBIJAKAN PUBLIK



SAMRIN PAKAJA, SE
PENATA Tkt.I
NIP. 19710701 200604 1 017

Tembusan :

1. Walikota Gorontalo
2. Kepala DPMPTSP Kota Gorontalo



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 010/SRP/FE-UNISAN/III/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si

NIDN : 092811690103

Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Ayu Rahayu Harun

NIM : E2120028

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 17%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo, 06 Maret 2024

Tim Verifikasi,

Mengetahui
Dekan



DR. Musafir, SE., M.Si

NIDN. 0928116901



Nurhasmi, S.KM

PAPER NAME

E2120028-Ayu rahayu harun.doc

AUTHOR

Ayu rahayu Harun

WORD COUNT

18906 Words

CHARACTER COUNT

126663 Characters

PAGE COUNT

117 Pages

FILE SIZE

2.3MB

SUBMISSION DATE

Mar 6, 2024 1:08 PM GMT+8

REPORT DATE

Mar 6, 2024 1:10 PM GMT+8

● 17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 15% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 17% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 15% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	eprints.unmas.ac.id Internet	2%
2	repository.uinjkt.ac.id Internet	2%
3	repository.uinjkt.ac.id Internet	2%
4	repository.unhas.ac.id Internet	<1%
5	repository.umsu.ac.id Internet	<1%
6	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet	<1%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet	<1%
8	eprints.walisongo.ac.id Internet	<1%

9	eprints.uny.ac.id Internet	<1%
10	repository.uin-suska.ac.id Internet	<1%
11	eprints.unpak.ac.id Internet	<1%
12	repository-feb.unpak.ac.id Internet	<1%
13	repository.unbari.ac.id Internet	<1%
14	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-06 Submitted works	<1%
15	jurnal.pancabudi.ac.id Internet	<1%
16	positori.unsil.ac.id Internet	<1%
17	M. Arif Widodo, Eka Purnama Sari. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fa..." Crossref	<1%
18	repository.ar-raniry.ac.id Internet	<1%
19	repository.nobel.ac.id Internet	<1%
20	repository.stiedewantara.ac.id Internet	<1%

21	Eti Eti, Wahyu Febri Ramadhan Sudirman, Diany Mairiza. "PENGARUH L...	<1%
	Crossref	
22	anzdoc.com	<1%
	Internet	
23	Muh. Rais, Syahrir Mallongi, Anis Saleh. "Pengaruh Gaya Kepemimpina...	<1%
	Crossref	
24	repository.radenintan.ac.id	<1%
	Internet	
25	repository.stieipwija.ac.id	<1%
	Internet	
26	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
27	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2020-03-09	<1%
	Submitted works	
28	positori.uin-alauddin.ac.id	<1%
	Internet	
29	Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas ...	<1%
	Crossref	
30	positori.uma.ac.id	<1%
	Internet	
31	M Husnil Huluqi, Rico Wijaya, Wirmie Eka P. "PENGARUH STRUKTUR P...	<1%
	Crossref	
32	repository.unibos.ac.id	<1%
	Internet	

CURICULUM VITAE

IDENTITAS

Nama	: Ayu rahayu harun
NIM	: E2120028
Tempat, Tanggal Lahir	: Gorontalo, 3 Juli 2001
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Alamat	: Jl. Jhon Ario Katili. Kel. Tapa, Kec. Sipatana
Fakultas/Prodi	: Ekonomi/Manajemen
Jenjang	: S1
No.Hp/WA	: 089685313636



RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 76 Kota Tengah : 2007-2013
2. SMP Negeri 2 Kwandang : 2013-2016
3. SMK Negeri 1 Gorontalo : 2016-2019
4. Mahasiswa Fakultas Ekonomi/Manajemen : 2020-2024