

## Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua

Victor F. F. D. Pasalbessy

\*Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

### ARTICLE INFO

#### Riwayat Artikel:

Diterima 28 Juli 2022

Disetujui 30 Juli 2022

#### Keywords:

Kemampuan Kerja

Motivasi Kerja

Kinerja Pegawai

### ABSTRAK

**Abstract :** *This study aims to determine how big the influence of work ability and work motivation on employee performance partially and simultaneously at the National Population and Family Planning Board of Papua Province. The results of the research prove that there are simultaneously variables X1 and X2 that have a significant effect on variable Y. This can be proven by sig. F of 0.000 which means it is smaller than  $= 0.05$ . The value of the multiple correlation coefficient (r) obtained is positive, namely 0.837, it can be interpreted that there is a very strong relationship between the X1 and X2 variables on the Y variable. Partially the results of the analysis of the independent variables that have a significant influence on employee performance are X1 (sig t = 2.757) Of all the variables studied, it turns out that the work motivation variable (X2) is the most dominant influence on employee performance with a coefficient of determination (r<sup>2</sup>) = 0.216 or 21.6%.*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan terdapat variabel X1 dan X2 yang berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sig. F sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari  $= 0,05$ . Nilai koefisien korelasi berganda (r) yang diperoleh bernilai positif yaitu 0,837, hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Secara parsial hasil analisis variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah X1 (sig t = 2,757) Dari seluruh variabel yang diteliti ternyata variabel motivasi kerja (X2) yang paling dominan pengaruhnya terhadap karyawan kinerja dengan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) = 0,216 atau 21,6%.

Open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



#### Alamat Korespondensi :

Victor F. F. D. Pasalbessy,

Ekonomi Pembangunan,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

Jl.Beringin Entrop, Jayapura Selatan, Kota Jayapura - Papua

E-Mail : [pasalbessyvictor212325@gmail.com](mailto:pasalbessyvictor212325@gmail.com)

#### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagai sebuah sumberdaya, manusia menjadi pondasi utama pengelolaan organisasi agar dapat

terarah menuju visi yang ditetapkan. Notoatmodjo (2009) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi.

Dewasa ini sumber daya manusia akan semakin penting peranannya, mengingat bahwa tantangan kompetisi semakin meluas, tidak hanya merambah pada sektor-sektor swasta, melainkan juga pada instansi pemerintah yang memiliki peranan penting dalam menyediakan layanan kepada masyarakat. Tuntutan akan kualitas pelayanan tentunya harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang baik.

Setiap individu di dalam organisasi memiliki keterampilan yang berbeda-beda. Pegawai yang memiliki kemampuan dalam bidang kerja, jika di dorong dengan pemotivasian yang maksimal akan memberikan dampak positif bagi instansi dapat terlihat dari kinerjanya. Peranan kedua variabel ini sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Untuk itu, manajemen sumber daya manusia juga dituntut untuk memiliki kemampuan sosial, teknis, pengetahuan dan strategi dalam pengelolaan pegawai agar lebih efektif dan efisien.

Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Moenir (1983 : 64) mendefinisikan kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Persoalan kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai di dalam organisasi tersebut dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Manajemen organisasi menginginkan seorang pegawai yang produktif terhadap pekerjaannya, memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan dan konsisten terhadap pekerjaan sehingga mengurangi kerugian atau resiko pekerjaan di dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai yakni mutu atau kualitas pekerjaannya, jumlah atau kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan motivasi kerja. Robbins (2006) mengemukakan bahwa tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja pegawai semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengambil keputusan untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BkkbN) Provinsi Papua”.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba untuk merumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Berapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BkkbN) Provinsi Papua ?
2. Berapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BkkbN) Provinsi Papua ?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang akan diteliti, maka tujuan yang melandasi dilaksanakannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BkkbN) Provinsi Papua;
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BkkbN) Provinsi Papua.

### **Lokasi Penelitian**

Berdasarkan judul yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini, maka yang menjadi objek penelitian adalah Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BkkbN) Provinsi Papua dengan alamat Jalan Raya Abepura, Kotaraja, Kota Jayapura Kode Pos : 99351. Telp. (0967) 581479 Fax. (0967) 582469. Email: [papua@bkkbn.go.id](mailto:papua@bkkbn.go.id).

## Landasan teori

### Pengertian Kemampuan Kerja

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Ardana (2009 : 48) mendefinisikan kemampuan adalah “satu keadaan di mana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang harus diterima”.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 2009 : 104).

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2014 : 94).

### Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2004 : 71) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2014 : 95). Menurut Ishak dan Hendri (2013 : 12) bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2006) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

### Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai menurut Hasibuan (2014:), yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### Pengertian Kinerja

Beberapa istilah dan pengertian kinerja berdasarkan teori yang ditemukan. “Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung” (Wibowo, 2012 : 7).

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Indikator Kinerja Pegawai

Berikut ini menjelaskan tentang pengindikasikan variabel dalam pengukuran kinerja pegawai. Indikator kinerja menurut Ardana, Komang, dkk., (2009) adalah sebagai berikut: (1) Jumlah pekerjaan; (2) Kualitas pekerjaan; (3) Ketepatan waktu; (4) Kehadiran; dan (5) Kemampuan kerjasama. Selanjutnya indikator kinerja menurut Robbins (2006), adalah sebagai berikut:

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

2. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

## Hasil Penelitian, Hasil Regresi Dan Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian jumlah Aparatur Sipil Negara pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua adalah sebanyak 50 orang dengan klasifikasi: jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang (54 %) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (46 %). Selanjutnya tingkat pendidikan dan masa kerja untuk setiap Aparatur Sipil Negara pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua berbeda-beda, namun masing-masing didominasi oleh Aparatur Sipil Negara pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 12 orang (24%) dan masa kerja > 20 tahun sebanyak 16 orang (32%) dari jumlah Aparatur yang ada pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua.

### 2. Hasil Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS for Windows diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada BKKBN Provinsi Papua**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,160	,392		,407	,686
Kemampuan Kerja	,444	,161	,381	2,757	,008
Motivasi Kerja	,524	,146	,497	3,597	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Pegawai Sumber : Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,160 + 0,444(X_1) + 0,524(X_2)$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- $\beta_0$  = Constant sebesar 0.160 artinya jika nilai variabel kemampuan kerja dan Variabel motivasi kerja adalah 0, maka besarnya kinerja aparatur sipil negara sebesar 0,160 satuan.
- $\beta_1$  = Koefisien regresi variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.444 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kemampuan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja aparatur sipil negara (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.444. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kemampuan kerja dengan kinerja aparatur sipil negara. Semakin meningkat kemampuan kerja yang dimiliki seorang aparatur sipil negara, maka semakin meningkat kinerjanya.
- $\beta_2$  = Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,524 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja aparatur sipil negara (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.524. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja aparatur sipil negara. Semakin meningkat motivasi kerja yang dimiliki seorang aparatur sipil negara, maka semakin meningkat kinerjanya.

**Tabel 4.11 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 <sup>b</sup>	,701	,688	,39083

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS, 2020

Nilai R sebesar 0,837 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel bebas (kemampuan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja aparatur sipil negara) adalah sebesar 83,7%. Hubungan ini secara statistik tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Soegiyono (2011) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat adalah berkisar antara 0.80 sampai 1.000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan **sebagai model yang “fit” atau dapat menjadi model penduga** yang baik dalam menjelaskan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua.

Koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai (R Square) diperoleh sebesar 0.701, menggambarkan bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja memberi kontribusi sebesar 70.1% terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua dan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji parsial atau uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.9, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kemampuan kerja sebesar 2.757 dengan tingkat signifikansi 0.008 dan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 3.597 dengan tingkat signifikansi 0.001.

Hasil pengujian hipotesis pertama bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur sipil negara pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (t sig) sebesar = 0.008 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  (t sig 0,008 < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (Y), sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja aparatur sipil negara (Y) pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (t sig) sebesar = 0.001 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  (t sig 0.001 < 0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (Y) sebagai hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja aparatur sipil Negara (Y) pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua.

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis data dengan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,821	2	8,410	55,060	,000 <sup>b</sup>
	Residual	7,179	47	,153		
	Total	24,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber : Output SPSS, 2020

Hasil pengujian hipotesis kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi F (F sig) sebesar = 0.000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0.005$  (F sig  $0.000 < 0.05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (Y) pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel X1 dan X2 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hal ini dapat dibuktikan dengan sig. F sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Nilai koefisien korelasi berganda (r) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.837, maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y.
2. Secara Parsial hasil analisa dari variabel bebas yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu X1 (sig t = 2,757) Dari semua variabel yang diteliti ternyata variabel motivasi kerja (X2) yang paling dominan memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,216 atau 21,6%.

### Daftar Pustaka

- Andriyani, Dewi. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hasco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*. No. 4 Bulan November Vol 8. Hlm. 971-983.
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Galih, Septian. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan : IX. Jakarta :Bumi Aksara.
- Nimpuno, Galih Aryo. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Simanjutak, Markus Doddy. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.