

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERSONIL SEKSI BPKB
DIREKTORAT LALU LINTAS POLDA
SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI



Oleh
APRILIANI JAYANTI
105720538215

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERSONIL SEKSI BPKB
DIREKTORAT LALU LINTAS POLDA
SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Oleh

APRILIANI JAYANTI

105720538215

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ini saya persembahkan skripsi ini untuk mama Asriyanti, perempuan terkuat dihidupku. Terima kasih atas limpahan doa dan pengorbanan, kesabaranmu yang begitu besar kepadaku. Bapak KOPRAL Iwan Moetra terima kasih atas limpahan doa dan selalu memberikan yang terbaik. Adik-adikku Annisa Reski Amalia dan Aulia Tri Deswita Putri, terima kasih atas doa dan bantuan kalian selama ini hanya karya kecil ini yang dapat kupersembahkan. Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya.

Keluarga tercinta, dosen Manajemen, dan Almamaterku

“ Universitas muhammadiyah Makassar “

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai mengerjakan yang lain dan kepada Allah, berharaplah

(QS. Insyirah 6-8)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : APRILIANI JAYANTI

NIM : 10572 05382 15

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu tanggal 31 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019


Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Mahmud Nuhung, M.A.

NIDN: 0902025701


Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M.

NIDN: 0921077601

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Khotim Rasuliong, S.E., M.M.

NBM: 003-078


Muh. Nur R., S.E., M.M.

NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **APRILIANI JAYANTI**, NIM: **10572 05382 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 30 Dzulhijjah 1440 H/31 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Dzulhijjah 1440 H
31 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum	: Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar)	
Ketua	: Ismail Rasulong, SE., M.M. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)	
Sekretaris	: Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)	
Penguji	: 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.	
	2. Muh. Nur R., S.E., M.M.	
	3. Abdul Muttalib, S.E., M.M.	
	4. Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si.	

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NIM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : APRILIANI JAYANTI

Stambuk : 10572 05382 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Apriliani Jayanti

NIM: 10572 05382 15

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

ABSTRAK

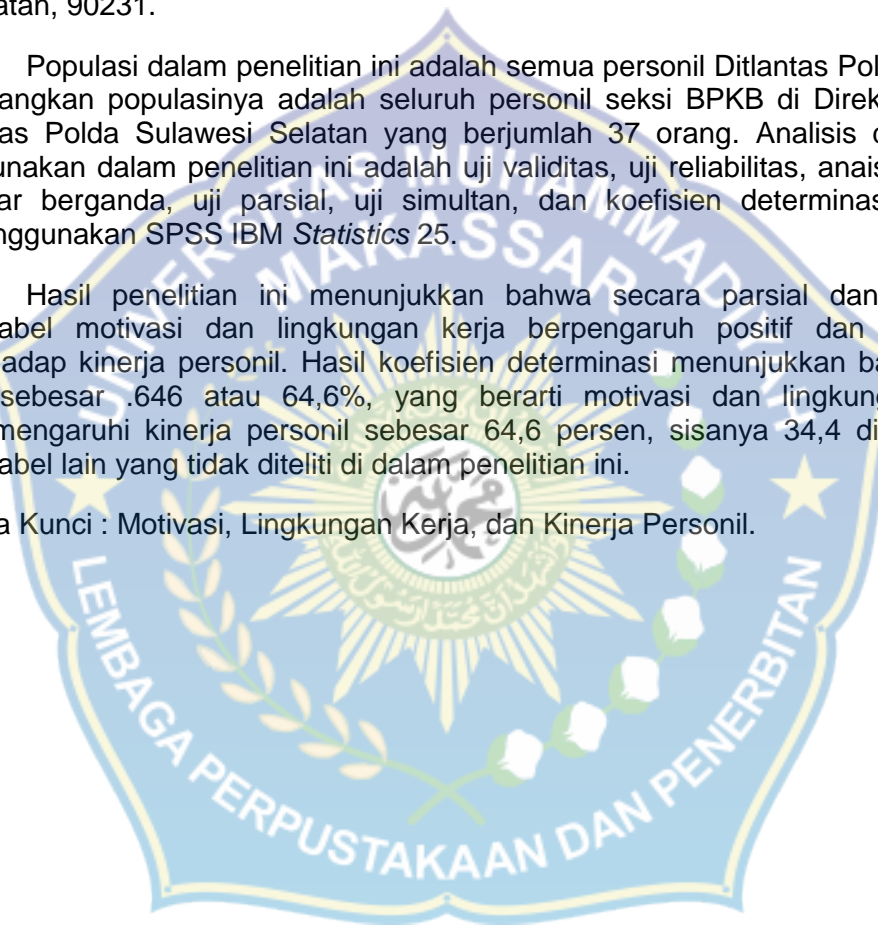
Apriliani Jayanti. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil Pada Seksi BPKB Di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan”. Pembimbing,I Mahmud Nuhung dan Pembimbing II Sitti Nurbaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil pada seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan yaitu di di Jl. A. P. Pettarani No.47, Masale, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90231.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua personil Ditlantas Polda Sulsel, sedangkan populasinya adalah seluruh personil seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan yang berjumlah 37 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS IBM *Statistics* 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar .646 atau 64,6%, yang berarti motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja personil sebesar 64,6 persen, sisanya 34,4 dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Personil.



ABSTRACT

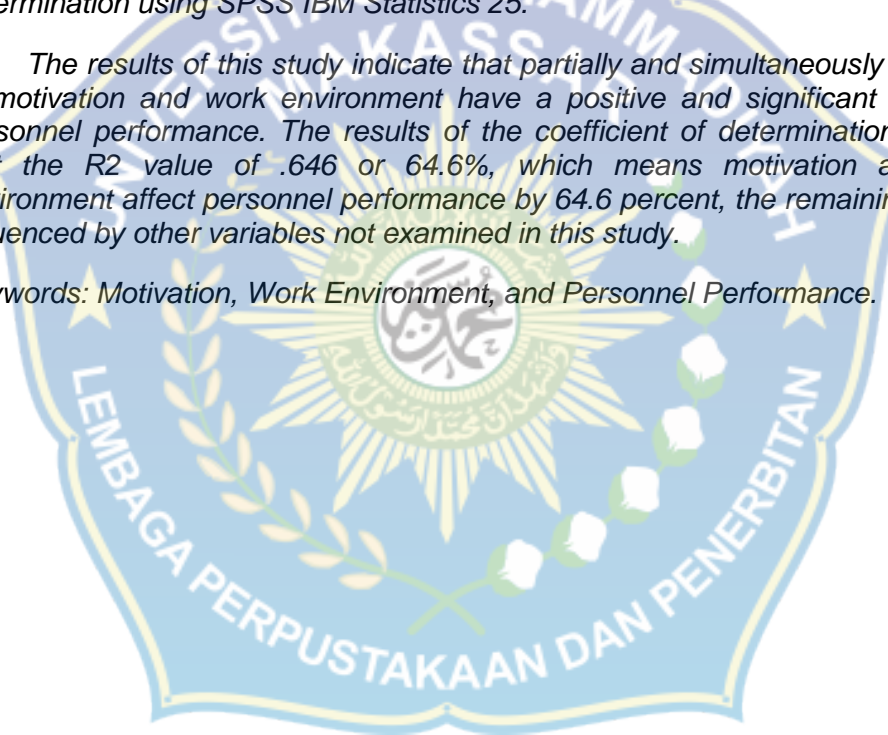
Apriliani Jayanti. " *Effect of Motivation and Work Environment on Personnel Performance in the BPKB Section at the South Sulawesi Regional Traffic Directorate*". Supervised, Mahmud Nuhung dan Pembimbing II Sitti Nurbaya.

This study aims to determine the effect of motivation and work environment on personnel performance in the BPKB section of the South Sulawesi Regional Traffic Directorate. The location of this research was carried out on Jl. A. P. Pettarani No.47, Masale, Kec. Rappocini, Makassar City, South Sulawesi, 90231.

The population in this study were all South Sulawesi Regional Police Traffic Directorate personnel, while the population was all personnel of the BPKB section in the South Sulawesi Regional Traffic Directorate, totaling 37 people. Analysis of the data used in this study is the validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, and the coefficient of determination using SPSS IBM Statistics 25.

The results of this study indicate that partially and simultaneously variables of motivation and work environment have a positive and significant effect on personnel performance. The results of the coefficient of determination indicate that the R² value of .646 or 64.6%, which means motivation and work environment affect personnel performance by 64.6 percent, the remaining 34.4 is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Motivation, Work Environment, and Personnel Performance.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum warohmattullahi wabarokatuh

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan Salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta pada keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Promosi dan Brand Image Terhadap Minat Beli Mobil Mitsubishi pada PT Makassar Mandiri Putera Utama”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Syamsuddin dan Ibu Maimunah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus dan tak pamrih. Dan saudara-saudara tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Muhammad Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis.
5. Bapak, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis.



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Konsep Motivasi.....	6
1. Pengertian Motivasi.....	6
2. Teori-Teori Motivasi.....	7
3. Tujuan Motivasi.....	10
4. Prinsip-Prinsip Motivasi.....	11
5. Indikator Motivasi.....	12
B. Konsep Lingkungan Kerja.....	13
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	14
3. Indikator Lingkungan Kerja.....	15
C. Konsep Kinerja Personil.....	15
1. Pengertian Kinerja Personil.....	15

2. Penilaian Kinerja Personil	16
3. Metode Penilaian Kinerja Personil.....	18
4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Personil.....	20
5. Indikator Kinerja Personil	22
D. Tinjauan Empiris.....	23
E. Kerangka Konsep.....	26
F. Hipotesis	27
BAB III. Metodologi Penelitian	
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Teknik Pengumpulan Data	28
D. Jenis dan Sumber Data	29
1. Jenis Data	29
2. Sumber Data	30
E. Populasi dan Sampel.....	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel	31
F. Metode Analisis Data	31
1. Uji Validitas.....	31
2. Uji Reliabilitas	32
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	32
4. Uji Parsial (Uji T).....	33
5. Uji Simultan (Uji F).....	33
6. Koefisien Determinasi.....	34
G. Definisi Operasional Variabel	35
BAB IV. Hasil Dan Pembahasan	
A. Gambaran Umum Ditlantas Polda Sulsel.....	37
1. Profil Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.....	37
2. Pembagian Tugas dan Fungsi	38
3. Struktur Organisasi Ditlantas Polda Sulsel Seksi BPKB.....	43
4. Visi dan Misi Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan ..	44
5. Deskripsi Penyebaran Kuesioner.....	45
6. Karakteristik Responden.....	46
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
3. Karakteristik Responden Berdsasarkan Tingkat Pendidikan	47
7. Deskripsi Variabel Penelitian	47
1. Motivasi	48
2. Lingkungan Kerja.	49
3. Kinerja Personil.....	49
4. Penilaian Responden Variabel Motivasi	49
5. Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja	50
6. Penilaian Responden Variabel Kinerja Personil	51
B. Hasil Penelitian.....	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas	54
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4. Uji Parsial (Uji T).....	56
5. Uji Simultan (Uji F)	57
6. Koefisien Determinasi.....	58
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V. Penutup	
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63



DAFTAR TABEL

N0	Uraian	Hal
2.1	Tinjauan Empiris	23
3.1	Definisi Operasional Variabel	35
4.1	Deskripsi Penyebaran Kuesioner	45
4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.4	Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
4.5	Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.6	Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi	50
4.7	Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	51
4.8	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Personil	52
4.9	Uji Validitas	53
4.10	Uji Reliabilitas	54
4.11	Analisis Regresi Linear Berganda	55
4.12	Uji Parsial (Uji T)	56
4.13	Uji Simultan (Uji F)	57
4.14	Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

NO	Uraian	Hal
2.1	Kerangka Konsep	27
4.1	struktur organisasi.....	43



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting di dalam suatu organisasi/perusahaan, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi instansi harus terus dapat menggerakkan sumber daya manusia dengan berbagai bentuk motivasi. Motivasi yang membuat arah kegiatan pekerjaan lebih positif, atau membuat para personil lebih produktif. Motivasi dapat diberikat dengan cara melakukan pemberian rewards kepada yang berprestasi, memberikan tambahan tunjangan, hingga memberikan cuti kepada personil.

Motivasi merupakan dorongan yang berasal baik dari dalam maupun dari luar individu. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku dan kekuatan perilaku. Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Selain itu motivasi, lingkungan kerja juga ikut menentukan apakah tujuan dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Lingkungan kerja adalah suatu tempat atau suasana dimana personil melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman

dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika personil menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka personil tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja personil.

Lingkungan kerjanya menyangkut keadaan fisik atau non fisik kegiatan kerja berlangsung. Lingkungan kerja memegang peranan penting bagaimana sebuah pekerjaan dapat dilakukan. Lingkungan kerja tidak hanya apa yang dirasakan secara fisik oleh personil tapi juga menyangkut suasana kerja yang dirasakannya. Suasana kerja yang kondusif dan mampu memaksimalkan kinerja personil akan berdampak pada tercapainya tujuan intansi. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses operasional dalam suatu perusahaan instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para personil yang melaksanakan proses operasional tersebut.

Salah satu profesi yang sangat membutuhkan motivasi kuat dalam menjalankannya adalah Polisi. Pekerjaan polisi berkaitan langsung dengan masyarakat dalam hal pelayanan. Pekerjaan polisi erat kaitannya dengan bahaya yang tinggi salah satunya adalah mengatur lalu lintas. Seorang personil polisi diharapkan memiliki kesiapan akan tantangan dalam pekerjaan serta tahan terhadap tekanan baik dari lingkungan pekerjaannya maupun di luar pekerjaannya. Disisi lain lingkungan kerja juga merupakan suatu hal yang selalu diperhatikan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Instansi harus selalu memfasilitasi personilnya dalam mengemban tugas-tugas. Lingkungan kerja

yang panas, macet, dan gangguan dari polusi udara juga sedikit banyaknya memengaruhi kinerja personil kepolisian.

Motivasi dan lingkungan kerja personil kepolisian harus diperhatikan oleh pihak manajemen instansi jika ingin meningkatkan kinerja personilnya. Disatu sisi motivasi menekankan efek psikologis kepada personil, dan lingkungan kerja menekankan efek fisik dan non fisik kepada personils. Keduanya langsung memengaruhi kinerja personil dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya Pemberian *reward*, atau perbaikan fasilitas kerja dapat memaksimalkan kinerja personil.

Penelitian ini mencoba mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja personil Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan. Selanjutnya menyangkut dengan lingkungan kerja, secara operasional personil Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan memiliki wilayah yang sangat luas dan tingkat kepadatan yang berbeda-beda berdasarkan letak geografisnya. Lingkungan kerja yang sangat padat kendaraan seperti dikawasan perkotaan seperti Makassar, Pare-Pare berdampak pada intensitas pekerjaan yang sangat tinggi bagi personil. Lingkungan kerja yang memiliki tingkat bahaya yang tinggi mesti ditunjang dengan proteksi sumber daya manusia yang tinggi pula.

Secara teoretis kinerja personil dipengaruhi motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi dapat bersumber bukan hanya dari dalam diri seorang personil kepolisian tapi juga bisa dari luar, bisa dari kerabat, teman, keluarga bahkan atasan. Motivasi menekankan pada kemauan seseorang melakukan sssuatu, dalam hal ini personil kepolisian yang suatu waktu dapat dihadapkan dengan bahaya dan risiko di dalam pekerjaannya. Tanpa motivasi yang kuat, mustahil beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dapat terselesaikan dengan baik.

Selanjutnya lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat secara langsung memengaruhi kinerja dari personil direktorat lalu lintas. Sebagai contoh, apabila kondisi jalan macet otomatis dibutuhkan banyak lagi waktu untuk membuat jalan kembali kondusif. Dibutuhkan tenaga atau personil yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaan itu. Dapat dengan dilihat dari contoh di atas bahwa lingkungan kerja memengaruhi secara langsung akan kinerja personil Direktorat lalu lintas. Motivasi dan lingkungan kerja merupakan dua hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam memaksimalkan kinerja personil kepolisian.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini kiranya dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas mengenai motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja personil.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini kiranya dapat memberikan manfaat praktis yang dapat dijadikan sumber acuan dalam mengambil keputusan mengenai motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja personil kepolisian di kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2010: 111) motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Tanpa adanya motivasi dari para personil untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para personil, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2012: 141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Zainal, Ramly, Mutis, dan Arafah (2015: 163) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang tersebut harus dapat ditimbulkan oleh pimpinan agar hal-hal diluar diri seseorang tersebut turut memengaruhinya.

Motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Hasibuan, (2012: 222).

- 1) Motivasi positif, atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif, atasan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam akan meningkat, karena mereka takut dihukum.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan baik dari dalam diri personil ataupun dari luar yang memengaruhinya untuk melakukan sesuatu dengan mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya.

2. Teori-teori Motivasi

Teori-teori mengenai motivasi menurut Daft (2009:367-379) adalah sebagai berikut:

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Abraham Maslow mengembangkan teori hierarki kebutuhan. Maslow mengemukakan manusia termotivasi oleh banyak kebutuhan dan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini ada dalam suatu susunan hierarki. Maslow mengidentifikasi lima tipe umum kebutuhan-kebutuhan yang memotivasi dalam susunan yang meningkat:

a) Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi, kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.

b) Kebutuhan akan rasa aman

Merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman yaitu, kebutuhan akan kebebasan dari kekerasan dan akan masyarakat yang tertib. Dalam lingkungan kerja organisasi, kebutuhan akan rasa aman mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman dan perlindungan pekerjaan.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan ini memengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, dan partisipasi dalam kelompok kerja.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, status tinggi dan pujian atas kontribusi bagi organisasi.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Ini mempresentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam organisasi dengan memberi orang-orang peluang untuk tumbuh, kreatif, dan mendapatkan pelatihan untuk melakukan tugas-tugas yang menantang serta kemajuan.

Menurut teori Maslow, kebutuhan tingkat bawah membutuhkan prioritas-prioritas yang harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat lebih tinggi menjadi aktif. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dipenuhi sesuai urutan: kebutuhan fisiologis datang sebelum kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa aman sebelum kebutuhan sosial, dan seterusnya. Seseorang yang menginginkan keselamatan fisik akan mencurahkan usahanya untuk mendapatkan lingkungan yang lebih aman dan tidak akan merisaukan kebutuhan akan penghargaan atau aktualisasi diri. Setelah satu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan tersebut mengalami penurunan kepentingan dan kebutuhan lebih tinggi selanjutnya akan diaktifkan.

2) Teori Kebutuhan yang Didapat

David McClelland dalam Sutrisno (2016: 318) mengemukakan suatu teori yang menyatakan bahwa tipe-tipe kebutuhan tertentu didapat selama masa hidup individu tersebut. Dengan kata lain, orang-orang tidak lahir dengan kebutuhan-kebutuhan ini, tetapi mungkin mempelajarinya melalui pengalaman hidup mereka. Tiga kebutuhan yang paling sering dipelajari adalah:

a) Kebutuhan akan pencapaian

Keinginan untuk mencapai sesuatu yang sulit, mencapai standar-standar kesuksesan yang tinggi, menguasai tugas-tugas yang kompleks dan mengungguli orang lain.

b) **Kebutuhan akan pertalian**

Keinginan untuk membentuk hubungan pribadi yang akrab, menghindari konflik, dan menjalin persahabatan yang hangat.

c) **Kebutuhan akan kekuasaan**

Keinginan untuk memengaruhi atau mengendalikan orang lain, bertanggung jawab atas orang lain, dan memiliki otoritas atas orang lain.

3) **Teori Harapan**

Teori harapan mengemukakan bahwa motivasi bergantung pada harapan-harapan para individu berkenaan dengan kemampuan mereka untuk mengerjakan tugas-tugas dan menerima penghargaan yang diinginkan. Teori harapan berkenaan dengan karya Victor Vroom. Teori harapan tidak berhubungan dengan mengidentifikasi tipe-tipe kebutuhan, tetapi dengan memikirkan proses yang digunakan individu-individu untuk mencapai penghargaan. Kunci dari teori harapan adalah pengharapan akan berbagai hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil-hasil dengan nilai hasil bagi individu tersebut.

3. Tujuan Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja,

atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2012: 126) yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja personil.
- 2) Meningkatkan prestasi kerja personil.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan personil.
- 4) Mempertahankan kestabilan organisasi.
- 5) Mengefektifkan pengadaan personil.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan personil.
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab personil terhadap tugas.
- 10) Meningkatkan efisisensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dalam hal pemberian motivasi ini, pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para personil pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para personil diberikan motivasi baik itu motivasi positif maupun motivasi negatif.

4. Prinsip-prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja personil menurut Mangkunegara (2011:100) diantaranya yaitu :

a) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, personil perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, personil akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (personil) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuam. Dengan pengakuan tersebut, personil akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada personil bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat personil yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan personil bawahanya, akan memotivasi personil bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Indikator Motivasi

McClelland dengan teori motivasi prestasi dalam Sutrisno (2016:128) 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:

- a) *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.
- b) *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.
- c) *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

B. Konsep Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sunyoto (2012:43) mengemukakan 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.

Menurut Hasibuan (2012:322) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar personil dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas

yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar personil pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi personil saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka personil bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka personil tidak bisa aman dan nyaman.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 31) lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu, lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar guru saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan yang terjadi dari hubungan manusiawi personil dan atasan, atau personil dengan pimpinan. Jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi personil baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori:
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan personil. (seperti : pusat kerja, meja kursi, dan sebagainya)
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti: penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya).

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Tata warna ditempat kerja
- 4) Dekorasi ditempat kerja
- 5) Keamanan ditempat kerja

C. Konsep Kinerja Personil

1. Pengertian Kinerja Personil

Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh personil sesuai dengan perannya dalam perusahaan, (Zainal dan Sagala, 2011:548).

Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*jobrequirement*) suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekenaan (*job standard*).

Menurut Sunyoto (2012:214) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh personil dalam mengemban pekerjaannya. Ukuran-ukuran dari kinerja seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut, sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja personil merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai dengan tingkat kemampuan tertentu berdasarkan tugasnya.

2. Penilaian Kinerja Personil

Menurut Bangun (2012:232) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan personil dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai personil dengan standar pekerjaan. Penilaian kinerja juga harus dilaksanakan secara adil, yaitu penilaian harus dilaksanakan pada semua personil agar tercipta keadilan pada penilaian kinerja tersebut.

Sedangkan menurut Rivai, Ramly, Mutis, dan Arafah (2015: 406) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang

digunakan untuk mengukur, menilai dan, memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja personil dalam lingkup tanggung jawabnya. Dalam praktiknya, penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud dan yang sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja personilnya atau mengevaluasi hasil pekerjaan personil. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi personil, atasan departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, di samping faktor lain di luar perusahaan. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para personil, para penyelia, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan.

Dari penelitian kinerja, terdapat beberapa aspek yang menjadi acuan penilaian yaitu (Rivai, Ramly, Mutis, dan Arafah, 2015: 416):

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan peyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang personil.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi personil, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

3. Metode Penilaian Kinerja Personil

Berbagai metode dapat digunakan untuk menilai kinerja personil, secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga oleh Bangun (2012:238), antara lain:

1. Metode Penilaian yang Mengacu pada Norma

Metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja yang paling baik. Penilaian dilakukan dengan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan. Metode-metode penilaian yang termasuk dalam kelompok ini antara lain:

- a) Metode Ranking Langsung Dalam metode ini, para personil diurut dari kinerja yang terbaik sampai yang terburuk.
- b) Ranking Alternatif Metode ranking alternatif, pada awalnya personil dibagi ke dalam dua kategori yaitu personil yang mempunyai kinerja terbaik dan terburuk
- c) Perbandingan Antar Individu Metode ini membandingkan kinerja antarindividu dalam organisasi, untuk menentukan personil yang terbaik.
- d) Distribusi Paksaan Metode ini membagi kinerja personil ke dalam beberapa kategori, seperti sangat buruk, buruk, menengah, baik dan sangat baik.

2. Penilaian Standar Absolut

Metode ini menggunakan standar absolut dalam menilai kinerja personil, penilaian mengevaluasi personil dengan mengaitkannya dengan faktor-faktor

tertentu. Beberapa metode yang digunakan dalam metode penilaian absolut antara lain:

- a) Skala Grafik; Penilaian dilakukan dalam berbagai faktor, penilai dapat memilih salah satu dari lima tingkat untuk setiap faktor. Penilai diberikan kebebasan dalam memilih salah satu jawaban dari lima pilihan yang telah disiapkan dalam format. Untuk memperoleh informasi yang benar, sangat diharapkan kejujuran penilai dalam mengevaluasi kinerja personil.
- b) Metode Kejadian-kejadian Kritis; Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan selama perang dunia kedua ketika kejadian-kejadian kritis (critical incidents) yang membedakan antara keberhasilan dan kegagalan disoroti. Supervisor melakukan pengamatan dan mencatat kejadian-kejadian kritis atas perilaku seorang personil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c) Skala Penilaian Berdasarkan Perilaku Metode ini dikembangkan untuk memberikan hasil yang dapat digunakan para personil dalam memperbaiki kinerjanya dan membantu atasan lebih nyaman dalam memberikan umpan balik.

3. Metode Penilaian Berdasarkan Output

Metode penilaian berdasarkan output berbeda dengan metode penilaian yang mengacu pada norma dan standar absolut, metode ini menilai kinerja berdasar pada hasil pekerjaan. Tetapi masih mempunyai kesamaan dalam penilaian yaitu berpedoman pada analisis pekerjaan sebagai dasar penilaian.

Ada empat jenis metode penilaian antara lain:

- a) Proses MBO; Penilaian dengan menggunakan metode MBO, melalui empat langkah diawali dari analisis pekerjaan, menetapkan standar kerja, penetapan sasaran, sampai pada tahap penilaian kinerja itu sendiri.
- b) Pendekatan Standar Kinerja; Pendekatan standar kinerja lebih banyak menggunakan ukuran-ukuran langsung dengan penekanan pada pengujian kinerja.
- c) Pendekatan Indeks Langsung; Pendekatan indeks langsung menekankan pada pengukuran kinerja. Mengukur kinerja menggunakan pendekatan yang dapat dilakukan dengan kriteria personal objektif, seperti produktivitas, tingkat absensi, dan perputaran personal.
- d) Catatan Prestasi; dalam pendekatan ini, dimensi pekerjaan ditentukan secara jelas. Kemudian penilaian dilakukan oleh sebuah tim yang terdiri atas pakar yang memiliki kompetensi pada bidang yang dinilai untuk menilai kinerja para profesional.

4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Personil

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja personil Menurut Mangkunegara (2011:67) faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan personil terdiri dari potensi *Intelephant Quotient* (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, personil yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110.120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh

karena itu, personil perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang personil dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, personil harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri personil yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri personil untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan individu Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Faktor dukungan organisasi Kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
3. Faktor psikologis Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

5. Indikator Kinerja Personil

Kinerja personil pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan

kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux, dalam Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh personil dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh personil dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan personil. Dalam hal ini merupakan kemampuan personil menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Personil dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan personil untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain

5. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya personil memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

6. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

D. Tinjauan Empiris

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dilampirkan di dalam penelitian ini merupakan penelitian yang memiliki kesamaan variabel dan metode analisis yang digunakan dengan penelitian yang dilakukan sekarang oleh penulis. Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1: Tinjauan Empiris

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Corry Yohana 2017	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Kinerja Terhadap Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bnlifeinsurance	Structural Equational Modeling	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t-value 2.97 > t-tabel 1.96. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t value 2,31 > t-tabel 1.96 yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t-value 0.00 < t-tabel 1.96.

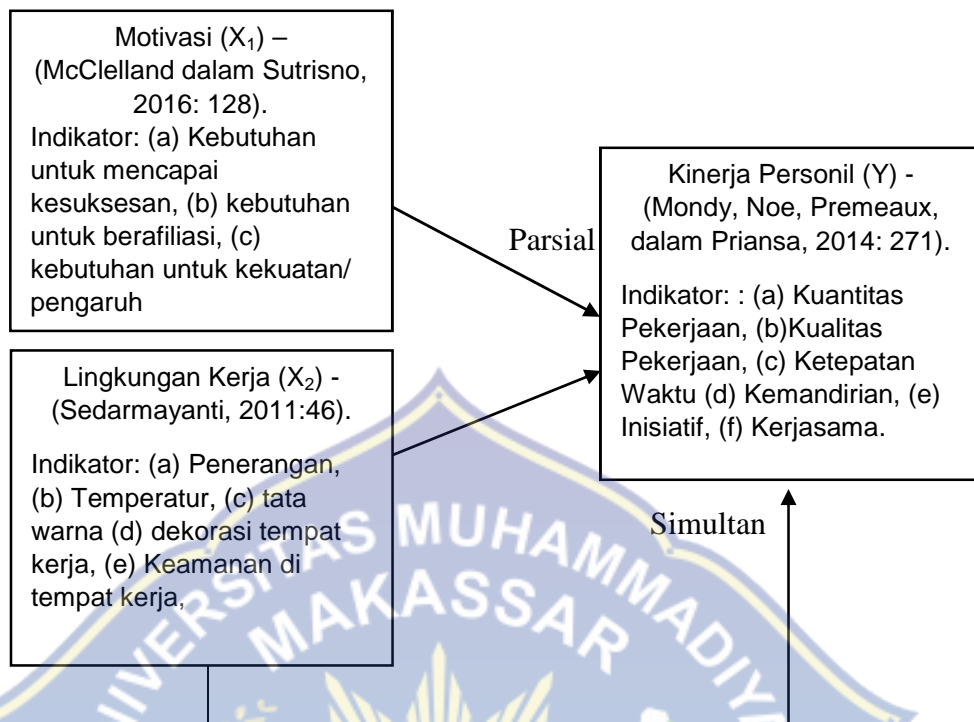
2.	Ragil Permansari 2013	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Augrah Raharjo Semarang	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisiensi determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.</p>
----	-----------------------	--	----------------------------------	---

3.	Fachreza Said, Musnadi M. Shabri, Abd Majid 2018	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota
----	--	--	----------------------------------	---

				Banda Aceh.
--	--	--	--	-------------

E. Kerangka Konsep

Kerangka pikir menurut Noor (2017: 76) adalah merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Dalam kerangka pemikiran, peneliti harus menguraikan konsep atau variabel penelitian secara lebih terperinci. Tidak hanya mendefinisikan variabel tadi, tetapi juga menjelaskan keterkaitan di antara variabel tadi, dalam penelitian ini kerangka pikir menjelaskan variabel Motivasi (X1) memengaruhi secara parsial terhadap variabel Kinerja Personil (Y), Lingkungan Kerja (X2) memengaruhi Kinerja Personil (Y). Kemudian pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Personil. Metode analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda, dan setelah penelitian dilakukan maka selanjutnya hasil dan rekomendasi mengarah ke instansi bersangkutan guna penelitian ini menjadi sumber referensi untuk mengevaluasi atau menjadi bahan dalam mengambil keputusan. Adapun kerangka pikir peneliti ini sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pikir

Sumber: Penulis, 2019.

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah pada bab sebelumnya dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.
3. Diduga motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja personil di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2017: 7).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Direktorat Lalu Lintas yang beralamat di Jl. A. P. Pettarani No.47, Masale, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penelitian ini yaitu satu Mei sampai Juni 2019.

C. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Noor (2017: 138-139) teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Untuk penulisan ini, penulis mengumpulkan data dan informasi melalui penelitian dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan

Adalah metode penelitian yang dilakukan melalui rujukan beberapa literatur-literatur sebagai dasar dan tinjauan yang akan dijadikan sebagai landasan

teoritis dalam penulisan skripsi ini. Metode ini pada umumnya merupakan teknik mengumpulkan data dari beberapa sumber bacaan seperti buku, karangan ilmiah, portal berita *online*, dan sejenisnya yang berhubungan dengan pembahasan judul dalam pembuatan skripsi ini.

b. Penelitian Lapangan (*Field Reseach*)

Adalah metode penelitian dimana penulis melakukan pengamatan secara langsung meliputi observasi dan wawancara, baik dengan pimpinan perusahaan (direktur, komisaris) maupun dengan beberapa karyawan yang dipekerjakan seperti staff. Dan selanjutnya teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan angket (*questionnaire*). Angket (*questionnaire*) merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Adapaun instrumen daftar pertanyaan dapat berupa pertanyaan (berupa isian yang akan diisi oleh responden), *checklist* (berupa pilihan dengan cara memberi tanda pada kolom yang disediakan), dan skala (berupa pilihan dengan memberi tanda pada kolom berdasarkan tingkatan tertentu).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Adapun penjelasan mengenai jenis data, yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitatif : Adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel yang diukur

(dengan menggunakan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Noor, 2017: 38).

2. Sumber Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dapat dilakukan penelitian kepustakaan dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya data tersebut dianalisis dengan kata-kata dan disusun dalam teks yang diperluas. Adapun jenis dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan bersangkutan dan dari responden dengan memberikan pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang meliputi:
 - a. Informan atau subjek penelitian yang ada.
 - b. Data yang berwujud dokumenter, yang terbentuk kajian pustaka, berkas-berkas, catatan-catatan tertulis, dan bagan yang berkaitan dengan penelitian.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dilihat dari kompleksitas objek populasi , maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogen (keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat yang relatif sama antara yang satu dan yang lain dan mempunyai ciri tidak terdapat perbedaan hasil tes dari jumlah tes populasi yang berbeda). Adapun populasi yang gunakan peneliti yaitu seluruh personil Direktorat Lalu Lintas Polda Sulsel sebanyak 282 personil.

2. Sampel

Adapun penentuan sampel menggunakan rumus slovin, dibawah ini cara menentukan elemen/anggota sampel dari suatu populasi sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Dimana:

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

E = Error level (tingkat kesalahan), umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1. Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan 0,5 atau 10%.

Elemen populasi (N) = 282

$$n = \frac{282}{1+(282 \times 0,15^2)} = 38.3 \text{ atau dibulatkan menjadi } 38 \text{ responden.}$$

F. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan peneliti yaitu regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji T dan uji F. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2012: 45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item – total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2017: 165-166) keandalan pengukuran dengan menggunakan *alfa Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/buti dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Tentang uji realibilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut:

- a. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.
- b. Uji realibilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.
- c. Jika nilai *alpha* $>$ 0.60, disebut reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Adapun rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Personil

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan Kerja

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 , = Koefisien Regresi

e = *Error Standart*

4. Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi () sebesar 5%. Adapun rumus hipotesa statistiknya (Umar, 2014: 73). Penelitian ini menggunakan *software* SPSS for Windows 10, dan adapun rumus uji parsial adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

t = Observasi

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya observasi

5. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2012: 98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS for Windows 10, dan untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05
2. Menghitung Uji F (*F-Test*)

$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2 / k}{1 - R^2 / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi gabungan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

6. Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Gozhali (2012: 97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang mengecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS for Windows 10, dan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel X terhadap Y, yaitu dengan cara :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel yang diteliti

X = Variabel independen

Y = Variabel terikat

G. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017: 58) definisi operasional diperlukan untuk mengetahui jenis dan indikator serta skala dari variabel-variabel dalam penelitian. Didalam definisi operasional semua konsep yang ada dalam penelitian harus dibuat batasan dalam istilah operasional. Dalam penelitian ini batasan konsep tersebut mengacu pada variabel, definisi variabel, indikator variabel penelitian, dan pengukuran yang digunakan. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi (X1)	Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk mencapai sukses 2. Kebutuhan untuk berafiliasi 3. Kebutuhan akan kekuatan/pengaruh. 	<i>Likert</i> 5,4,3,2,1
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja 3. Tata warna ditempat kerja 4. Dekorasi ditempat kerja 5. Keamanan ditempat kerja 	<i>Likert</i> 5,4,3,2,1
Kinerja Personil (Y)	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 	<i>Likert</i> 5,4,3,2,1

	untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekenaan.	5. Inisiatif 6. Kerjasama	
--	---	------------------------------	--



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Ditlantas Polda Sulsel

1. Profil Ditlantas Sulsel

Ditlantas merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolda. Ditlantas bertugas menyelenggarakan kegiatan lalu lintas yang meliputi Pendidikan Masyarakat Lalu Lintas (Dikmaslantas), Penegakan Hukum, Pengkajian Masalah Lalu Lintas, Administrasi Regident Pengemudi serta kendaraan bermotor, melaksanakan patroli jalan raya antar wilayah, serta menjamin Kamseltibcarlantas. Ditlantas merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolda.

Ditlantas bertugas menyelenggarakan kegiatan lalu lintas yang meliputi Pendidikan Masyarakat Lalu Lintas (Dikmaslantas), Penegakan Hukum, Pengkajian Masalah Lalu Lintas, Administrasi Regident Pengemudi serta kendaraan bermotor, melaksanakan patroli jalan raya antar wilayah, serta menjamin Kamseltibcarlantas.

Dalam melaksanakan tugas Ditlantas menyelenggarakan fungsi:

1. Informasi dan Dokumentasi Pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi program kegiatan Ditlantas.
2. Pengamanan dan Penyelamatan Masyarakat Pengguna Jalan
3. Patroli Jalan Raya Pelaksanaan patroli jalan raya dan penindakan pelanggaran serta penanganan kecelakaan lalu lintas dalam rangka penegakan hukum lalu lintas, serta menjamin Kamseltibcarlantas di jalan raya

4. Administrasi Pembinaan administrasi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi
5. Operasi Kepolisian Pelaksanaan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan ketertiban lalu lintas
6. Pembinaan Partisipasi Masyarakat Melalui kerja sama lintas sektoral, Dikmaslantas, dan pengkajian masalah di bidang lalu lintas
7. Pembinaan Lalu Lintas kepolisian

Ditlantas dipimpin oleh Dirlantas yang bertanggung jawab kepada Kapolda dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolda. Dirlantas dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Wadirlantas yang bertanggung jawab kepada Dirlantas.

2. Pembagian Tugas dan Fungsi

Adapun pembagian tugas dan Fungsi pada Ditlantas Sulsel adalah sebagai berikut:

1) SUBBAG RENMIN

Subbag Renmin bertugas menyusun perencanaan program kerja dan anggaran, manajemen Sarpras, personel, dan kinerja, serta mengelola keuangan dan pelayanan ketatausahaan dan urusan dalam di lingkungan Ditlantas.

Dalam melaksanakan tugas Subbag Renmin menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan perencanaan jangka sedang dan jangka pendek, antara lain Renstra, Rancangan Renja, Renja, kebutuhan sarana prasarana, personel, dan anggaran;
- b) Pemeliharaan perawatan dan administrasi personel;
- c) Pengelolaan Sarpras dan penyusunan laporan SIMAK-BMN;

- d) Pelayanan fungsi keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan, akuntansi, dan penyusunan laporan SAI serta pertanggungjawaban keuangan;
- e) Pengelolaan dan pelayanan ketatausahaan dan urusan dalam;
- f) Penyusunan LRA dan pembuatan laporan akuntabilitas kinerja Satker dalam bentuk LAKIP meliputi analisis target pencapaian kinerja, program, dan anggaran.

2) BAGBIN OPSNAL

Bagbinopsnal bertugas melaksanakan pembinaan manajemen operasional dan pelatihan, penyelenggaraan Anev serta pengelolaan teknologi informasi, dan dokumentasi lalu lintas. Dalam rangka melaksanakan tugas Bagbinopsnal menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pembinaan manajemen operasional dan pelatihan bidang lalu lintas;
- 2) Pelaksanaan Anev, serta pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi bidang lalu lintas;
- 3) Pengelolaan teknologi informasi dan dokumentasi lalu lintas;

Dalam melaksanakan tugas Bagbinopsnal dibantu oleh:

- 1) Subbagian Administrasi Operasional (Subbag Min Opsnal) Yang bertugas menyelenggarakan pembinaan operasi dan pelatihan fungsi lalu lintas;
- 2) Subbagian Analisa dan Evaluasi (Subbag Anev) Yang bertugas menyelenggarakan Anev pelaksanaan operasional, serta pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi bidang lalu lintas.

3) SUBDIT DIKYASA

Subditdikyasa bertugas membina dan melaksanakan kerja sama lintas sektoral, Dikmaslantas, dan rekayasa di bidang lalu lintas. Dalam melaksanakan tugas Subditdikyasa menyelenggarakan fungsi: a.Pembinaan Dikmaslantas; b.Pembinaan kerja sama lintas sektoral di bidang pembinaan prasarana jalan; c.Pembinaan rekayasa di bidang sarana angkutan.

Dalam melaksanakan tugas Subditdikyasa dibantu oleh:

- 1) Seksi Pendidikan Masyarakat (Sidikmas) Yang bertugas melaksanakan kerja sama dan pembinaan Dikmaslantas;
- 2) Seksi Prasarana Jalan (Siprasja) Yang bertugas melaksanakan koordinasi lintas sektoral dalam rangka pembinaan prasarana jalan;
- 3) Seksi Sarana Angkutan (Sisarang) Yang bertugas melaksanakan koordinasi lintas sektoral dalam rangka pembinaan dan rekayasa sarana angkutan

4) SUBDIT BINGAKKUM

Subdit Bin Gakkum bertugas membina pelaksanaan penegakan hukum termasuk tata tertib, penanganan kecelakaan, pelanggaran, dan Turjawali Lalu lintas.

Dalam melaksanakan tugas Subdit Bin Gakkum menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pembinaan penanganan kecelakaan dan pelanggaran lalu lintas;
- 2) Pembinaan pelaksanaan penegakan hukum di bidang lalu lintas;
- 3) Pembinaan tata tertib lalu lintas dan angkutan jalan.

Dalam melaksanakan tugas Subditbingakkum dibantu oleh:

- 1) Seksi Kecelakaan Lalu Lintas (Silaka) Yang bertugas menyelenggarakan pembinaan dan penanganan kecelakaan lalu lintas;
- 2) Seksi Pelanggaran Lalu lintas (Sigar) Yang bertugas menyelenggarakan pembinaan dan penanganan pelanggaran lalu lintas;
- 3) Seksi Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan dan Patroli (Siturjawali) Yang bertugas membantu membina dan menyelenggarakan tata tertib lalu lintas dan angkutan jalan.

5) SUBBAG REGIDENT

Subdit Regident bertugas menyelenggarakan dan membina pelaksanaan Regident kendaraan bermotor, SIM, STNK, dan Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB).

Dalam melaksanakan tugas Subdit Regident menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pembinaan pelaksanaan Regident SIM;
- 2) Pembinaan pelaksanaan Regident STNK;
- 3) Pembinaan pelaksanaan Regident kendaraan bermotor dan BPKB.

Dalam melaksanakan tugas Subdit Regident dibantu oleh:

- 1) Seksi Surat Ijin Mengemudi (Si SIM) Yang bertugas membina dan menyelenggarakan Regident SIM;
- 2) Seksi Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (Si STNK) Yang bertugas membina dan menyelenggarakan Regident STNK;
- 3) Seksi Buku Pemilikan Kendaraan Bermotor (Si BPKB) Yang bertugas membina dan menyelenggarakan Regident kendaraan bermotor dan BPKB.

6) SUBDIT KAMSEL

Subdit Kamsel bertugas melaksanakan analisis dampak lalu lintas, kerja sama di bidang lalu lintas, serta melaksanakan audit dan standarisasi bidang lalu lintas.

Dalam melaksanakan tugas Subdit Kamsel menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penganalisan dampak lalu lintas pada rencana pembangunan pusat kegiatan, pemukiman, dan infrastruktur yang berpotensi menimbulkan gangguan Kamseltibcarlantas dan angkutan jalan;
- 2) Pelaksanaan kerja sama lintas sektoral dalam rangka transformasi (perubahan bentuk) untuk memetakan permasalahan wilayah berkaitan dengan lalu lintas;
- 3) Pelaksanaan audit dan pengkajian operasional lalu lintas untuk kendali mutu dan kualitas kinerja.

Dalam melaksanakan tugas Subdit Kamsel dibantu oleh:

- 1) Seksi Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (Siamdal) Yang bertugas melaksanakan analisa dampak lalu lintas pada rencana pembangunan pusat kegiatan, pemukiman, dan infrastruktur yang berpotensi menimbulkan gangguan Kamseltibcarlantas dan angkutan jalan;
- 2) Seksi Kerja Sama (Sikerma) Yang bertugas menyelenggarakan kerja sama lintas sektoral dalam rangka transformasi (perubahan bentuk) untuk memetakan permasalahan wilayah berkaitan dengan lalu lintas;

- 3) Seksi Standardisasi (Sistandar) Yang bertugas membantu menyelenggarakan audit dan pengkajian operasional lalu lintas untuk pengendalian mutu dan kualitas kinerja.

3. Struktur Organisasi Ditlantas Polda Sulsel Seksi BPKP

Adapun Struktur organisasi Ditlantas Polda Sulsel Seksi BPKP adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Stuktur Organisasi Seksi BPKB Ditlantas Polda Sulsel

4. Visi dan Misi Ditlantas Polda Sulsel

1) Visi

Terselenggaranya pelayanan prima Polantas kepada masyarakat dengan mengedepankan kearifan lokal : Sipakatau (saling memanusiaikan), Sipakalebbi (saling mengingat kebaikan orang lain) dan Sipakainge (saling mengingatkan), untuk mendukung program pemerintah guna mewujudkan kamseltibcarlantas diwilayah hukum polda Sulawesi selatan dan barat.

2) Misi

- a) Melaksanakan kegiatan Dikmas lintas terhadap masyarakat terorganisir dan tidak terorganisir melalui Program Makassar beretika, Polisi mabbulo sibatang, police care, police goes to school, kampung kamseltibcar lintas. Yang didukung dengan kegiatan rekayasa lintas dan pendataan sarana angkutan;
- b) Melaksanakan pelayanan Registrasi dan Identifikasi Kendaraan Bermotor dan pengemudi (penerbitan SIM, STNK, BPKB, TNKB, SKUKP) yang berorientasi pada prinsip Pelayanan publik (cepat, tepat, transparan, akuntabel, bebas dari KKN) yang berbasis IT;
- c) Meningkatkan profesionalisme SDM Polantas melalui pelatihan, pendidikan pengembangan dan pendidikan kejuruan lalu lintas serta pembinaan mental dan rohani secara rutin dan berkesinambungan;
- d) Membangun kemitraan dengan stake holder terkait untuk mewujudkan keamanan dan keselamatan berlalu lintas;
- e) Meningkatkan kemampuan operasional PJR dalam bentuk kegiatan patroli dan pengawalan guna memberikan perlindungan, pengayoman serta pelayanan masyarakat di jalan raya;

- f) Melaksanakan manajemen operasional kepolisian di bidang lalu lintas sesuai SOP meliputi operasi kepolisian dan operasi rutin dengan berbasis IT;
- g) Meningkatkan pelaksanaan Turjagwali dan penegakan hukum di bidang lalu lintas secara transparan, tidak diskriminatif, menjunjung tinggi supremasi hukum dan HAM yang bermartabat guna menjamin kepastian hukum.

5. Deskripsi Penyebaran Kuesioner

Dalam pembagian kuesioner ini terdapat kuesioner yang tidak di isi dengan lengkap,. Berikut adalah ringkasan pembagian kuesioner.

Tabel 4.1
Ringkasan Penyebaran Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang dibagikan	38	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	0	0 %
Kuesioner yang tidak diisi dengan Lengkap	1	2,63 %
Kuesioner yang dapat diolah	37	97,37%
<i>Respon Rate</i>		97,37%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner penelitian, didapatkan 37 responden yang mengisi kuesioner dengan lengkap dan sisanya 1 responden tidak mengisi kuesioner dengan lengkap. Hasil dari ke 37 kuesioner tersebut kemudian di olah dengan menggunakan excel dan program statistic (*SPSS 25 for Windows*).

6. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden dalam penelitian ini yang merupakan pelanggan. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia yaitu, sebagai berikut:

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
20-25	2	5,405
25-30	3	8,108
30-35	5	13,513
35-40	11	29,729
>40	16	43,243
Total	37	100

Sumber: Data Primer Responden Yang Diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 37 responden, 2 orang (5%) berusia 20-24 tahun, usia 25 sampai 30 tahun sebanyak 3 orang (8%), usia 31-35 tahun sebanyak 5 orang atau (14%), usia 36-40 tahun sebanyak 11 orang (30%), dan usia >40 tahun sebanyak 16 orang (43%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin akan disajikan pada berikut ini:

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- laki	31	84
Wanita	6	16
Total	37	100

Sumber: Data Primer Responden Yang Diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 37 responden, sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu sebanyak 31 orang (84%). Sedangkan sisanya merupakan responden wanita yaitu sebanyak 6 orang (16%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa jenis tingkat pendidikan. Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	18	49
Sarjana	18	49
Magister	1	2
Total	37	100

Sumber: Data Primer Responden Yang Diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 37 responden, 18 orang atau (49%) berpendidikan SMA, dan 18 orang atau (49%) dengan mengenyam pendidikan diperguruan tinggi S-1 atau sarjana, dan 1 orang atau (2%) dengan mengenyam pendidikan S-2 atau magister.

7. Deskripsi Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel X dan satu variabel Y dalam penelitian ini. Masing masing variabel tersebut adalah motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen (X), dan kinerja personil sebagai variabel dependen (Y).

Untuk mengetahui hasil penelitian responden terhadap masing masing pernyataan pada setiap variabel, maka jawaban kuesioner akan dideskripsikan setelah itu akan ditentukan nilai rata-rata dari setiap pernyataan variabel X1, X2, dan Y, kemudian setiap rata-rata skor tersebut diberi penilaian dengan

menggunakan keusioner dengan skala likert. Adapun ketentuan pada opsi jawaban kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Nilai (1) : Sangat Tidak Setuju
2. Nilai (2) : Tidak Setuju
3. Nilai (3) : Kurang Setuju
4. Nilai (4) : Setuju
5. Nilai (5) : Sangat Setuju

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 37 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner, berikut deskripsi variabel penelitian:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Penelitian

Descriptive Statistics						
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic
motivasi	37	7	23	30	906	24,49
lingkungan kerja	37	5	24	29	933	25,22
kinerja personil	37	8	32	40	1216	32,86
Valid N (listwise)	37					

Sumber: Data Primer Responden yang diolah dengan spss 25, 2019

a. Motivasi

Dari tabel di atas diperoleh penapatan dengan jumlah sampel sebesar 37 responden, nilai minimum sebesar 23, maksimum sebesar 30, jumlah nilai keseluruhan sebesar 906 dan nilai rata rata sebesar 24,49. Artinya, indikator atau pernyataan mengenai motivasi menuju kearah maksimum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai motivasi dapat dinilai baik dan dapat dijadikan sebagai patokan atau penjelas tentang kinerja personil pada Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.

b. Lingkungan Kerja

Dari tabel di atas diperoleh penapatan dengan jumlah sampel sebesar 37 responden, nilai minimum sebesar 24, maksimum sebesar 29, jumlah nilai keseluruhan sebesar 933 dan nilai rata rata sebesar 25,22. Artinya, indikator atau pernyataan mengenai lingkungan kerja menuju kearah maksimum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai lingkungan kerja dapat dinilai baik dan dapat dijadikan sebagai patokan atau penjelas tentang Kinerja personil pada Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.

c. Kinerja Personil

Dari tabel di atas diperoleh penapatan dengan jumlah sampel sebesar 37 responden, nilai minimum sebesar 32, maksimum sebesar 40, jumlah nilai keseluruhan sebesar 1216 dan nilai rata rata sebesar 32,86. Artinya, indikator atau pernyataan mengenai kinerja personil menuju kearah maksimum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai kinerja personil dapat dinilai baik dan dapat dijadikan sebagai patokan atau penjelas tentang kinerja personil pada Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.

d. Penilaian Responden Variabel Motivasi

Variabel motivasi mempunyai 6 pernyataan yang masuk dalam kuesioner. Semua item pernyataan yang telah dilampirkan didalam kuesioner memuat indikator-indikator motivasi. Berikut deskripsi jawaban kuesioner dari variabel motivasi :

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah (%)
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1											
Item 1	3	8	33	89	1	3	0	0	0	0	100
Item 2	2	5	35	95	0	0	0	0	0	0	100
Item 3	3	8	34	92	0	0	0	0	0	0	100
Item 4	3	8	31	84	3	8	0	0	0	0	100
Item 5	4	11	33	89	0	0	0	0	0	0	100
Item 6	7	19	30	81	0	0	0	0	0	0	100

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel motivasi (X1) di atas, diketahui frekuensi terbesar untuk opsi jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 7 dengan persentase 19% yang terdapat pada item 6. Untuk frekuensi dengan tingkat jawaban Setuju (S) terbesar berada pada item 2 dengan jumlah jawaban 35 dengan persentase 95%, dan untuk frekuensi terbesar menjawab Kurang Setuju (KS) sebesar 3 orang dengan persentase 8% yang terdapat pada item 4 Selanjutnya untuk opsi jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (SKS) dengan frekuensi 0 dan persentase 0%.

e. Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja mempunyai 6 pernyataan yang dimasukkan kedalam kuesioner. Semua item pernyataan yang telah dilampirkan didalam kuesioner memuat indikator-indikator lingkungan kerja. Untuk mengetahui frekuensi jawaban dari setiap item pernyataan yang telah dilampirkan, berikut deskripsi jawaban kuesioner dari variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.7

Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah (%)
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Item 1	10	27	25	68	2	5	0	0	0	0	100
Item 2	12	32	24	65	1	3	0	0	0	0	100
Item 3	5	14	32	86	0	0	0	0	0	0	100
Item 4	7	19	30	81	0	0	0	0	0	0	100
Item 5	8	22	28	75	1	3	0	0	0	0	100
Item 6	7	19	30	81	0	0	0	0	0	0	100

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) di atas, diketahui frekuensi terbesar untuk opsi jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 12 dengan persentase 32% yang terdapat pada item 2. Untuk frekuensi dengan jawaban Setuju (S) terbesar berada pada item 3 dengan jumlah jawaban 32 dengan persentase 86%, dan untuk frekuensi terbesar menjawab Kurang Setuju (KS) berada pada item 1 dengan jumlah sebesar 2 orang dengan persentase sebesar 5%. Selanjutnya untuk opsi jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan frekuensi 0 dan persentase 0%.

f. Penilaian Responden Variabel Kinerja Personil

Variabel Kinerja Personil mempunyai 8 pernyataan yang dimasukkan kedalam kuesioner. Semua item pernyataan yang telah dilampirkan didalam kuesioner memuat indikator-indikator kinerja personil. Untuk mengetahui frekuensi jawaban dari setiap item pernyataan yang telah dilampirkan, berikut deskripsi jawaban kuesioner dari variabel kinerja personil.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Personil

Pernyataan Y	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah (%)
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Item 1	2	5	35	95	0	0	0	0	0	0	100
Item 2	4	11	33	89	0	0	0	0	0	0	100
Item 3	1	3	36	97	0	0	0	0	0	0	100
Item 4	4	11	33	89	0	0	0	0	0	0	100
Item 5	8	22	29	78	0	0	0	0	0	0	100
Item 6	6	16	31	84	0	0	0	0	0	0	100
Item 7	4	11	33	89	0	0	0	0	0	0	100
Item 8	3	8	34	92	0	0	0	0	0	0	100

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kinerja personil (Y) di atas, diketahui frekuensi terbesar untuk opsi jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 8 dengan persentase 22% yang terdapat pada item 5. Untuk frekuensi dengan jawaban Setuju (S) terbesar berada pada item 3 dengan jumlah jawaban 36 dengan persentase 97%,. Selanjutnya untuk opsi jawaban Kurang Setuju (KS) , Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan frekuensi 0 dan persentase 0%.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam pengujian validitas item-item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total, perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap indikator pernyataan. Dimana $r_{tabel} = 0,3291$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator dikatakan valid. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi	Item 1	0,772	0,3291	Valid
	Item 2	0,937	0,3291	Valid
	Item 3	0,883	0,3291	Valid
	Item 4	0,525	0,3291	Valid
	Item 5	0,746	0,3291	Valid
	Item 6	0,667	0,3291	Valid
Lingkungan Kerja	Item 1	0,626	0,3291	Valid
	Item 2	0,836	0,3291	Valid
	Item 3	0,632	0,3291	Valid
	Item 4	0,812	0,3291	Valid
	Item 5	0,493	0,3291	Valid
	Item 6	0,574	0,3291	Valid
Kinerja Personil	Item 1	0,597	0,3291	Valid
	Item 2	0,571	0,3291	Valid
	Item 3	0,817	0,3291	Valid
	Item 4	0,571	0,3291	Valid
	Item 5	0,726	0,3291	Valid
	Item 6	0,595	0,3291	Valid
	Item 7	0,571	0,3291	Valid
	Item 8	0,504	0,3291	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas dapat diketahui semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item kuesioner tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

2. Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan realibilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan nilai 0,6. Apabila *Cronbach's alpha* > 0,6 maka item-item kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai *alpha* lebih kecil dari r tabel maka item-item yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Batas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,810	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0,737	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>
Kinerja Personil (Y)	0,740	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Responden Yang Diolah, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa masing – masing nilai *Cronbach's alpha* motivasi sebesar 0,810, lingkungan kerja sebesar 0,737, dan kinerja personil sebesar 0,740. Nilai *Cronbach's alpha* ketiga variabel di atas lebih besar dari 0,60. Berdasarkan data di atas yang menunjukkan nilai reliabel semua variabel di atas 0,6 maka semua kuesioner variabel dinyatakan reliabel dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel independen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memperdiksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan IMB SPSS 25 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	signifikan	Keterangan
Motivasi	0,602	5,020	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,286	2,954	0,000	Signifikan
Konstanta	10,907	3,907	0,006	Signifikan
F		31,020		
Prob F		0,000		
R		0,804		
R square		0,646		

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS 25, 2019

Tabel di atas menjelaskan, nilai konstanta (a) adalah 10,907, sedangkan nilai koefisien motivasi adalah 0,602, dan nilai koefisien lingkungan kerja adalah 0,286, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis, sebagai berikut :

$$Y = 10,907 + 0,602X_1 + 0,286X_2 + e$$

Berdasarkan hasil di atas maka, persamaan tersebut dapat diterjemahkan dengan cara berikut:

1. Konstanta sebesar 10,907 menyatakan bahwa jika nilai variabel motivasi dan lingkungan kerja konstan (0) maka kinerja personil sebesar 10,907.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,602, artinya – jika nilai variabel motivasi bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja personil sebesar 0,602.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,286 artinya – jika nilai variabel lingkungan kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja personil sebesar 0,286.
4. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja personil (Y) adalah motivasi, motivasi (X1) dikatakan lebih dominan daripada lingkungan

kerja (X2) karena nilai koefisien regresi lebih besar yaitu 0,602 dibanding nilai koefisien regresi lingkungan kerja.

4. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Adapun hasil dari pengujian parsial dengan menggunakan *ibm spss 25* sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,907	2,792		3,907	0,000
	motivasi	0,602	0,120	0,582	5,020	0,000
	Lingkungan Kerja	0,286	0,097	0,343	2,954	0,006

a. Dependent Variable: kinerja personil

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS 25, 2019

Berdasarkan hasil di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan

Berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai koefisien motivasi (b1) bertanda positif yaitu sebesar 0,602, t hitung sebesar 5,020 dan nilai sig sebesar 0,000. Artinya t hitung lebih besar dari t tabel ($5,020 > 2,032$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja personil dan berarti hipotesis diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.

Berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai koefisien lingkungan kerja (b2) bertanda positif yaitu sebesar 0,286, t hitung sebesar 2,954 dan nilai sig sebesar 0,006. Artinya t hitung lebih besar dari t tabel (2,954 > 2,032) dan nilai sig lebih besar dari 0,05 (0,006 < 0,05), dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil dan berarti hipotesis diterima.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Untuk mengetahui hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H0: Tidak ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja personil.
2. H1: Ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja personil.

Tabel 4.13
Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,596	2	25,298	31,020	,000 ^b
	Residual	27,728	34	0,816		
	Total	78,324	36			

a. Dependent Variable: kinerja personil
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS 25, 2019

Berdasarkan perhitungan secara simultan diperoleh F hitung sebesar 31,020 dan prob F sebesar 0,000. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima karena probabilitas F kurang dari tingkat signifikansi (0,000 < 0,05) dan F hitung lebih besar dari F tabel (31,020 > 3,275). Jadi dapat disimpulkan bahwa ada

pengaruh positif dan signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara serempak atau bersama-sama terhadap kinerja personil.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut tabel 4.16 yang menampilkan hasil koefisien determinasi dari spss 25:

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,804 ^a	0,646	0,625	0,903	0,646	31,020	2	34	0,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, motivasi

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS 25,2019

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,646 atau 64,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 64,6% kinerja personil dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, data penelitian memenuhi kriteria pengujian sehingga kuesioner penelitian ini dapat dijadikan alat pengumpul data.

Selanjutnya dalam pengujian parsial (Uji T), motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja personil dengan

nilai t hitung $>$ dibandingkan dengan nilai t tabel, dan pada nilai signifikansi yang dihasilkan berada dibawah 0,05 yang berarti hipotesis penelitian diterima.

Dalam pengujian simultan (Uji F), kedua variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut dikarenakan, nilai f hitung $>$ f tabel, dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Jadi berdasarkan pengujian simultan (Uji F), maka hipotesis penelitian diterima.

Dalam pengujian regresi linear berganda, diketahui bahwa koefisien regresi dengan nilai (*value*) tertinggi adalah motivasi, yang berarti brand image memiliki pengaruh yang lebih dominan di dalam memengaruhi minat beli dibandingkan dengan lingkungan kerja. Adapun persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut $Y = 10,907 + 0,602 + 0,286 + e$

Dan terakhir dalam pengujian koefisien determinasi, diketahui bahwa tingkat pengaruh kedua variabel secara persentase adalah sebesar 64,4%. Hal tersebut berarti kinerja personil di pengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja sebesar 64,4%, dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Adapun variabel lain yang tidak di teliti didalam penelitian ini adalah Simanjuntak (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: (1) Kemampuan dan keterampilan individu Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. (2) Faktor dukungan organisasi Kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. (3) Faktor psikologis Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, dan sikap.

Untuk mendukung hasil penelitian ini adapun beberapa penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Corry Yohana tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bnlifeinsurance”. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai $t\text{-value} = 2.97 > t\text{-tabel} = 1.96$. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $t\text{-value} = 2.31 > t\text{-tabel} = 1.96$ yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai $t\text{-value} = 0.00 < t\text{-tabel} = 1.96$.

Selanjutnya penelitian yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permansari tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Augrah Raharjo Semarang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisiensi determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fachreza Said, Musnadi M. Shabri, Abd Majid tahun 2018

yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, adapun beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil seksi BPKB Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Seksi BPKB Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran peneliti didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk segenap jajaran Seksi BPKB Direktorat Lalu Lintas Polda Sulsel agar kiranya mampu menjaga motivasi personilnya sehingga mampu memaksimalkan kinerja personil. Adapun beberapa cara dalam memaksimalkan motivasi personil dengan cara memberikan reward dan insetif bagi personil yang memiliki prestasi baik dalam bekerja. Selanjutnya dalam variabel lingkungan kerja, pimpinan Seksi BPKB Direktorat Lalu Lintas Polda Sulsel dapat menjaga iklim komunikasi dilingkungan kerja sehingga para personil mampu memaksimalkan kinerjanya.
2. Kepada peneliti lain, sebaiknya meneliti variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja personil. Selain daripada variabel lain, peneliti lain juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif dalam meneliti kinerja personil agar didapatkan hasil penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Daft, L. Richard. 2012. *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Cetakan 4. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- McClelland, David C. 2009. *Perilaku dan Karakteristik Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung
- Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. edisi Pertama, cetakan keempat. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Permansari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Augrah Raharjo Semarang*. Management Analysis Journal. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj> (diakses pada tanggal 11 Mei 2019). Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Said, Fachreza, Shabiri, M.M., Majid, Abd. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. ISSN 2302-0199. www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10326 (diakses pada tanggal 11 Mei 2019). Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Banda Aceh.
- Satrianegara, M. Fais. 2014. *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Simanjuntak, P.J. .2011.*Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Prenada Media Group. Jakarta.
- Yohana, Corry. 2017. *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Life Insurance*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis(JPEB) Vol.5 No.E-ISSN:2302–2663. <http://doi.org/10.21009/JPEB> (diakses pada tanggal 11 Mei 2019). Universitas Negeri Jakarta. Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai, Ramly, Mansyur, Mutis, Thoby, dan Arafah, Willy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai, dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.



L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1. KUESIONER

KUESIONER

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Seksi BPKB Di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan dalam penyelesaian penyusunan skripsi di Universitas Muhammadiyah Makassar. Dengan ini saya meminta kesedian bapak/ibu/sdr/i untuk mengisi kuesioner yang telah saya lampirkan dibawah guna mengetahui pendapat anda mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil Seksi BPKB di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan. Kuesioner ini merupakan sumber data utama dalam penelitian ini, maka dimohon bapak/ibu/saudara/i sebagai responden untuk mengisi kuesioner ini dengan tepat dan benar. Semua informasi yang diterima sebagai hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademis. Atas partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Apriliani Jayanti
105720538215

A. Identitas Responden

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

Umur :

Pekerjaan :

Pendidikan Terakhir : a. SMA/Sederajat c. Sarjana d. Doktor
b. Diploma d. Magister

Alamat :

B. Petunjuk Pengisian

Telah kami sediakan pertanyaan untuk anda jawab setiap butir pertanyaan dan hanya boleh di jawab satu kali dengan mencentang salah satu kotak dari lima pilihan kotak yang disediakan, adapun kotak dibawah ini yaitu: SS, S, KS, TS, STS.

Berilah tanda () pada jawaban yang anda pilih.

SS (Sangat Setuju) = 5

S (Setuju) = 4

KS (Kurang Setuju) = 3

TS (Tidak Setuju) = 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

C. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Motivasi (X_1)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Keinginan untuk mencapai kesuksesan di dalam karir menjadi motivasi anda dalam melaksanakan semua pekerjaan dengan baik.					
2.	Keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja menjadi motivasi anda didalam melaksanakan semua tanggung jawab kerja anda.					
3.	Menjalin persahabatan yang hangat dengan rekan kerja menjadi motivasi anda dalam melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan.					
4.	Keinginan untuk membentuk hubungan pribadi yang akrab dan menghindari konflik dengan rekan kerja menjadi motivasi anda dalam melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan.					
5.	Keinginan untuk kenaikan jabatan atau memiliki otoritas atas orang lain menjadi motivasi anda didalam bekerja.					
6.	Anda termotivasi melakukan pekerjaan dengan sempurna karena memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap jabatan anda.					

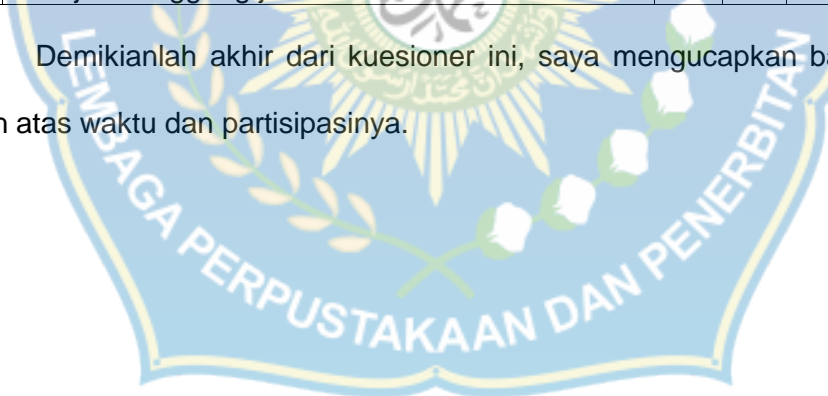
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja memengaruhi kinerja anda di dalam melaksanakan semua pekerjaan.					
2.	Temperatur/suhu udara di tempat kerja memengaruhi anda didalam melaksanakan semua pekerjaan.					
3.	Tata warna ruangan kerja memengaruhi anda di dalam melaksanakan semua pekerjaan.					
4.	Dekorasi ruangan tempat kerja memengaruhi anda dalam melaksanakan semua pekerjaan.					
5.	Keamanan tempat kerja memengaruhi efektivitas pekerjaan anda.					
6.	Suasana ditempat kerja dengan rekan sesama personil memengaruhi pekerjaan anda.					

3. Variabel Kinerja Personil (Y)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Besarnya volume pekerjaan yang dibebankan kepada anda menjadi tolok ukur efektivitas hasil kerja anda.					
2.	Kuantitas pekerjaan yang ingin dicapai memengaruhi produktivitas kerja anda.					
3.	Anda selalu memperhatikan standar hasil dari pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda.					
4.	Anda dapat menyelesaikan setiap beban kerja yang diterima sesuai standar yang berlaku di instansi tempat anda bekerja.					
5.	Anda dapat menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu.					
6.	Anda dapat menyelesaikan setiap pekerjaan tanpa bantuan personil lain.					
7.	Anda memiliki inisiatif dalam penyelesaian tugas tanpa harus diberi tahu oleh atasan.					
8.	Anda dapat berkerja sama dengan personil lain dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda.					

Demikianlah akhir dari kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih atas waktu dan partisipasinya.



Lampiran 2. Data Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Alamat
1	Bripka Firmansyah	Pria	37	SMA	Batua Raya
2	Bripka Muhiddin	Pria	44	SMA	Makassar
3	Ipda Tajji Karim	Pria	49	sarjana	Bonto Nempo
4	Brigadir Suratman	Pria	38	sarjana	BTN Cita Alam Lestari
5	Aipda Mustakim	Pria	43	SMA	Balang- Balang
6	Iptu Marliani	Wanita	43	sarjana	Daeng Tata
7	Ipda Ibrahim, S.E	Pria	42	sarjana	Aspol tello Baru
8	Ipda Ida Ayu Made Ari, S.H	Wanita	32	sarjana	BTN Pao-pao Permai
9	Brigadir Leonardus K.B	Pria	33	SMA	BTN Cita Alam Lestari
10	Iptu Abdul Malik	Pria	42	sarjana	Aspol Panaikang
11	Aiptu Murtan	Pria	47	SMA	Royal Spring
12	Brigpol Mufrianto Surya, S	Pria	32	SMA	BTN Bumi Permata sudiang
13	Briptu Al Herliana Handayani	Wanita	27	SMA	Aspol Tello Lama
14	Ipda Siswaji	Pria	40	SMA	Jl. Daeng Ramang
15	Iptu Ibrahim, S.E	Pria	41	sarjana	Jl. Karaeng Makkawari, Samata
16	Bripda Putra Andriawan	Pria	23	SMA	Royal Spring
17	Aipda Resmal, R	Pria	42	SMA	Aspol Panaikang
18	Ipda A.M. Yusuf, S.H	Pria	46	sarjana	Aspol Antang
19	AKP St. Aisyah	Wanita	52	sarjana	Aspol Tello Lama
20	Brigpol Suwaib	Pria	38	SMA	Aspol Panaikang
21	Ipda Yusiruddin	Pria	52	Sma	BTN Cita Alam Lestari
22	Brigpol Irham Fatwa	Pria	33	sarjana	Aspol Antang
23	Aiptu Muh Saad	Pria	52	SMA	Aspol Todopuli
24	Brigpol Zulhenra	Pria	31	sarjana	Jl. Syech Yusuf
25	Bripka Irwan, S.H	Pria	37	sarjana	BTN Pao-pao Permai
26	AKP H. Darwis	Pria	54	sarjana	Bumi Permata Sudiang
27	AKP Luqiana B	Pria	55	sarjana	Aspol Panaikang
28	Brigadir Putra Afandi	Pria	32	SMA	Aspol Gowa
29	Bripka Sunandar	Pria	35	SMA	Jl. Hrapan Gowa
30	Briptu Fachri	Pria	25	sarjana	Aspol Panaikang
31	Brigadir Burhan Bulu	Pria	40	SMA	BTN Cita Alam Lestari
32	Brigadir Sainar	Pria	40	SMA	Jl. Manggarupi
33	Aiptu Y. Kiding	Pria	51	SMA	Royal Spring
34	Ipda Derie F, STK	Pria	28	sarjana	Aspol Batangkaluku
35	Ipda Roswanda	Wanita	38	sarjana	Aspol Panaikang
36	Ipda A. Muh. Yusuf	Pria	40	sarjana	Aspol Tello Lama
37	Ipda Rosdiani H, S.H, M.H	Wanita	38	Magister	Jl. Hati Mulia



Lampiran 3. Tabulasi Data Penelitian

1. Variabel Motivasi (X1)

NO	VARIABEL MOTIVASI (X1)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	5	4	4	5	26
2	4	4	4	3	5	5	25
3	4	4	4	3	4	5	24
4	3	4	4	4	4	4	23
5	4	4	4	3	5	5	25
6	4	4	4	4	4	5	25
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	5	4	4	25
10	5	4	4	4	4	4	25
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24

37	4	4	4	4	4	4	24
----	---	---	---	---	---	---	----

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	4	5	5	5	29
2	5	5	5	4	4	5	28
3	5	5	4	5	5	4	28
4	5	5	4	4	4	4	26
5	3	5	5	4	5	5	27
6	5	4	4	4	4	4	25
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	5	5	5	5	4	28
9	5	5	4	4	4	4	26
10	5	5	5	5	5	4	29
11	4	4	4	4	5	4	25
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	4	4	5	5	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	4	4	4	4	26
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	4	5	5	5	29
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	5	4	4	4	4	25
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	5	5	5	3	5	28
35	4	4	4	5	4	5	26

35	5	4	4	4	4	4	4	4	33
36	4	4	4	5	4	4	4	4	33
37	4	4	4	5	4	4	4	4	33



Lampiran 4. Uji Validitas

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Motivasi
X1.1	Pearson Correlation	1	,697**	,561**	,414*	,479**	,345*	,772**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,011	0,003	0,036	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	,697**	1	,805**	,594**	,687**	,495**	,937**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,002	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	,561**	,805**	1	,492**	,534**	,615**	,883**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,002	0,001	0,000	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	,414*	,594**	,492**	1	0,000	-0,171	,525**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,000	0,002		1,000	0,311	0,001
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	,479**	,687**	,534**	0,000	1	,721**	,746**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,001	1,000		0,000	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.6	Pearson Correlation	,345*	,495**	,615**	-0,171	,721**	1	,667**
	Sig. (2-tailed)	0,036	0,002	0,000	0,311	0,000		0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
motivasi	Pearson Correlation	,772**	,937**	,883**	,525**	,746**	,667**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations								
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	Lingkungan kerja
x2.1	Pearson Correlation	1	,662**	0,138	,457**	-0,058	0,064	,626**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,416	0,004	0,734	0,708	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
x2.2	Pearson Correlation	,662**	1	,542**	,527**	0,222	0,258	,836**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,001	0,187	0,123	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
x2.3	Pearson Correlation	0,138	,542**	1	,415*	0,183	,415*	,632**
	Sig. (2-tailed)	0,416	0,001		0,011	0,278	0,011	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
x2.4	Pearson Correlation	,457**	,527**	,415*	1	,405*	,471**	,812**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,001	0,011		0,013	0,003	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
x2.5	Pearson Correlation	-0,058	0,222	0,183	,405*	1	0,254	,493**
	Sig. (2-tailed)	0,734	0,187	0,278	0,013		0,129	0,002
	N	37	37	37	37	37	37	37
x2.6	Pearson Correlation	0,064	0,258	,415*	,471**	0,254	1	,574**
	Sig. (2-tailed)	0,708	0,123	0,011	0,003	0,129		0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	,626**	,836**	,632**	,812**	,493**	,574**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations										
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	Kinerja personil
y1	Pearson Correlation	1	0,302	,697**	0,302	0,165	0,219	0,302	,367*	,597**
	Sig. (2-tailed)		0,070	0,000	0,070	0,330	0,193	0,070	0,026	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y2	Pearson Correlation	0,302	1	,479**	,439**	0,240	0,083	0,159	0,215	,571**
	Sig. (2-tailed)	0,070		0,003	0,007	0,152	0,625	0,347	0,200	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y3	Pearson Correlation	,697**	,479**	1	,479**	0,317	,379*	,479**	,561**	,817**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003		0,003	0,056	0,021	0,003	0,000	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y4	Pearson Correlation	0,302	,439**	,479**	1	0,240	0,083	0,159	0,215	,571**
	Sig. (2-tailed)	0,070	0,007	0,003		0,152	0,625	0,347	0,200	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y5	Pearson Correlation	0,165	0,240	0,317	0,240	1	,660**	,451**	0,085	,726**
	Sig. (2-tailed)	0,330	0,152	0,056	0,152		0,000	0,005	0,619	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y6	Pearson Correlation	0,219	0,083	,379*	0,083	,660**	1	0,083	0,138	,595**
	Sig. (2-tailed)	0,193	0,625	0,021	0,625	0,000		0,625	0,416	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y7	Pearson Correlation	0,302	0,159	,479**	0,159	,451**	0,083	1	0,215	,571**
	Sig. (2-tailed)	0,070	0,347	0,003	0,347	0,005	0,625		0,200	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y8	Pearson Correlation	,367*	0,215	,561**	0,215	0,085	0,138	0,215	1	,504**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,200	0,000	0,200	0,619	0,416	0,200		0,001

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Kinerja personil	Pearson Correlation	,597**	,571**	,817**	,571**	,726**	,595**	,571**	,504**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										



Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,810	6

Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,737	6

Kinerja Personil (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,740	8



Lampiran 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df 1	df 2	
1	,804 ^a	0,646	0,625	0,903	0,646	31,020	2	34	0,000

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,596	2	25,298	31,020	,000 ^b
	Residual	27,728	34	0,816		
	Total	78,324	36			

a. Dependent Variable: Kinerja personil

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	10,907	2,792		3,907	0,000
	Motivasi	0,602	0,120	0,582	5,020	0,000
	Lingkungan kerja	0,286	0,097	0,343	2,954	0,006

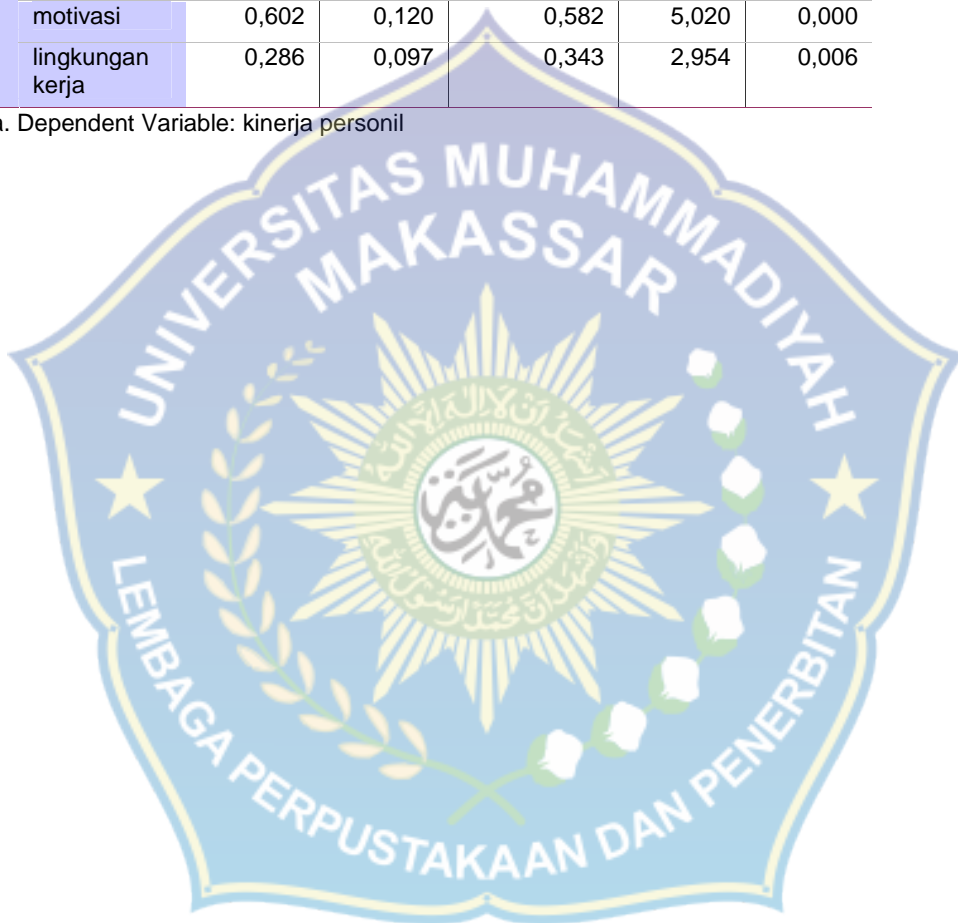
a. Dependent Variable: Kinerja personil

Lampiran 7. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,907	2,792		3,907	0,000
	motivasi	0,602	0,120	0,582	5,020	0,000
	lingkungan kerja	0,286	0,097	0,343	2,954	0,006

a. Dependent Variable: kinerja personil



Lampiran 8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,596	2	25,298	31,020	,000 ^b
	Residual	27,728	34	0,816		
	Total	78,324	36			

a. Dependent Variable: Kinerja personil

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi



Lampiran 9. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,804 ^a	0,646	0,625	0,903	0,646	31,020	2	34	0,000

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



Lampiran 10. Tabel Distribusi R dan T

Cara mendapatkan r tabel dan t tabel adalah dengan rumus sebagai berikut

$$DF = n - k$$

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel

$$\text{Jadi } DF = 37 - 3 = 34$$

Maka r tabel dalam penelitian ini adalah **0,329**

Dan t tabelnya adalah **2,032**

0,05		
DF	t tabel	r tabel
1	12,70620474	0,996917334
2	4,30265273	0,951111121
3	3,182446305	0,878339448
4	2,776445105	0,811401352
5	2,570581836	0,754492234
6	2,446911851	0,706734401
7	2,364624252	0,666383605
8	2,306004135	0,631896865
9	2,262157163	0,602068777
10	2,228138852	0,575982986
11	2,20098516	0,552942659
12	2,17881283	0,532412805
13	2,160368656	0,513977484
14	2,144786688	0,497309035
15	2,131449546	0,482146017
16	2,119905299	0,468277305
17	2,109815578	0,455530506
18	2,10092204	0,443763399
19	2,093024054	0,432857556
20	2,085963447	0,422713504
21	2,079613845	0,413247031
22	2,073873068	0,404386322
23	2,06865761	0,396069729
24	2,063898562	0,388243997
25	2,059538553	0,38086286
26	2,055529439	0,373885911

27	2,051830516	0,367277684
28	2,048407142	0,361006908
29	2,045229642	0,355045889
30	2,042272456	0,349370007
31	2,039513446	0,343957289
32	2,036933343	0,338788054
33	2,034515297	0,333844619
34	2,032244509	0,329111043
35	2,030107928	0,324572915
36	2,028094001	0,320217169
37	2,026192463	0,316031928
38	2,024394164	0,312006369
39	2,02269092	0,308130604
40	2,02107539	0,304395581
41	2,01954097	0,300792996
42	2,018081703	0,297315212
43	2,016692199	0,293955196
44	2,015367574	0,290706454
45	2,014103389	0,287562985
46	2,012895599	0,284519229
47	2,011740514	0,281570029
48	2,010634758	0,278710593
49	2,009575237	0,275936463
50	2,008559112	0,273243484
51	2,00758377	0,270627777
52	2,006646805	0,268085721
53	2,005745995	0,265613924
54	2,004879288	0,263209212
55	2,004044783	0,260868606
56	2,003240719	0,25858931
57	2,002465459	0,256368694
58	2,001717484	0,254204285
59	2,000995378	0,252093753
60	2,000297822	0,250034901
61	1,999623585	0,248025653
62	1,998971517	0,246064051
63	1,998340543	0,244148243
64	1,997729654	0,242276475
65	1,997137908	0,240447085



66	1,996564419	0,238658499
67	1,996008354	0,236909224
68	1,995468931	0,23519784
69	1,994945415	0,233523
70	1,994437112	0,231883422
71	1,993943368	0,230277887
72	1,993463567	0,228705233
73	1,992997126	0,227164352
74	1,992543495	0,225654191
75	1,992102154	0,224173742
76	1,99167261	0,222722043
77	1,991254395	0,221298176
78	1,990847069	0,219901264
79	1,99045021	0,218530467
80	1,990063421	0,217184982
81	1,989686323	0,215864039
82	1,989318557	0,214566901
83	1,98895978	0,213292862
84	1,988609667	0,212041245
85	1,988267907	0,2108114
86	1,987934206	0,209602703
87	1,987608282	0,208414555
88	1,987289865	0,20724638
89	1,9869787	0,206097626
90	1,986674541	0,20496776
91	1,986377154	0,20385627
92	1,986086317	0,202762664
93	1,985801814	0,201686468
94	1,985523442	0,200627223
95	1,985251004	0,199584491
96	1,984984312	0,198557846
97	1,984723186	0,197546879
98	1,984467455	0,196551196
99	1,984216952	0,195570414
100	1,983971519	0,194604167

Lampiran 11. Distribusi F tabel

Cara mendapatkan F tabel dengan rumus sebagai berikut:

$$DF 1 = k-1$$

$$DF 2 = n-k$$

Penyelesaian:

$$DF 1 = 3-1 = 2$$

$$DF 2 = 37-3=34$$

Maka didapatkan nilai F tabel yaitu **3,28**

Cara lain juga bisa dilakukan dengan cara memasukkan formula di excel dengan format sebagai berikut:

$$=FINV(0,05;2;34)$$

Maka akan muncul nilai yang sama dengan nilai f tabel di atas, yaitu **3,28**

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
DF1/2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13

24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



RIWAYAT HIDUP



Apriliani Jayanti panggilan Ririn lahir di ujung pandang pada tanggal 12 April 1997 dari pasangan suami istri Bapak Iwan Moetra dan Ibu Asriyanti. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara.

Penulis mulai memasuki pendidikan formal di jenjang Pendidikan kanak-kanak di TK Mulia Jasa lulus tahun 2003 , selanjutnya di SD Inpres Macciniayo lulus tahun 2009, selanjutnya melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 4 Sungguminasa lulus tahun 2012, selanjutnya melanjutkan pendidikan ke SMK Handayani Sungguminasa lulus tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan dibangku kuliah dan memilih fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada jurusan Manajemen S-1.

