

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KEJAKSAAN NEGERI KABUPATEN BREBES**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen



Oleh :

YAN ARDIYANTO JAYA
NIM 201161217

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
JAKARTA
2013**



ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes.

Untuk membuktikan pengaruh ketiganya, maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai guru pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: a) untuk mengetahui pengaruh pemberian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes., b) untuk mengetahui pengaruh pemberian Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes, c) untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes, d) untuk mengetahui pengaruh pemberian Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes.

Penelitian dilakukan di Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes dengan mengambil 40 guru sebagai sampel penelitian dengan metode *sampling jenuh*, yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari Sangat Setuju sampai dengan Sangat Tidak Setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier ganda dan koefisien determinasi ganda digunakan sebagai alat analisis, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan empat temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan arah positif; 2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan arah positif; 3) Etos Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan arah positif; 4) Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja mempengaruhi 68.90% variasi Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji regresi berganda dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ didapat perhitungan $Y = 8.742 + 0.406 X_1 + 0.284 X_2 + 0.183 X_3$. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.406 satuan Motivasi Kerja, 0.284 satuan Lingkungan Kerja dan 0.183 satuan Etos Kerja pada konstanta 8.742. Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sehingga baik buruknya Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja akan dapat menyebabkan terjadinya perubahan Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja, Prestasi dan Etos Kerja mempengaruhi 68.90 % terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lainnya.

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Prestasi, Etos Kerja, dan Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRACT

Effect of Work Motivation, Lingkungan Work and Work Ethos to Master Employee Performance Brebes State Attorney's Office. To prove the effect of the three, then do research to determine the effect tujuan Work Motivation, Lingkungan Work and Work Ethos for Employee Performance teacher at the State Attorney's Office Brebes.

The purpose of this study was to: a) to know the effect of Work Motivation on Employee Performance in State Attorney Brebes., B) to determine the effect of the Work Environment on Employee Performance in State Attorney Brebes, c) to determine the effect of the work ethic Employee Performance on State Attorney Brebes, d) to determine the effect of work motivation, Lingkungan Work and Work Ethos together for Employee Performance on State Attorney Brebes.

The study was conducted at the State Attorney Brebes by taking 40 teachers as research sample saturated sampling method, which means the entire study population sampled. Data is collected by questionnaire instrument covered five rating scale from Strongly Agree to Strongly Disagree. Research conducted quantitative research is to describe data and analyzes inference. Multiple linear regression analysis and coefficient of multiple determination is used as an analytical tool, while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced four major findings in accordance with the hypothesis, namely: 1) Work Motivation has an influence on the performance of employees with positive direction, 2) have an influence on the Work Environment Employee Performance with the positive direction; 3) Work ethic has an influence on the direction of Employee Performance positive, 4) Work Motivation, Lingkungan Work and Work Ethos 68.90% variation affects employee performance.

Based on regression testing by the formula $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ calculations obtained $Y = X_1 + 0406\ 8742 + 0284\ 0183 + X_2\ X_3$. The regression equation can be interpreted that each increase of one unit of the variable Work Motivation, Work Environment and Work Ethos will increase the variable Employee Performance Work Motivation for 0406 units, 0284 units and 0183 units of Work Environment Work Ethos in constant 8742 .. This may imply that the Work Motivation, Work Environment and Work ethics affect employee performance, so that the good and bad of Work Motivation, Work Environment and Work Ethos will cause a change in Employee Performance Work Motivation, Achievement and Work Ethos affect 68.90% of the Employee Performance, while the rest is influenced by other factors.

Keywords:

Work Motivation, Achievement, Work Ethos, and Employee Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Mahasuci Allah yang telah memberikannya. Segala puji bagi-Mu, Allah Yang Maha Kuasa, bahwa atas segala petunjuk, rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes

. Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini, sehingga dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Melalui penulisan tesis ini kami ingin menyampaikan berbagai hal yang berhubungan dengan karier atau kinerja tenaga pendidik, khususnya yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini, khususnya kepada :

1. Bapak **Drs. Juniarto Royo Prasetyo, MPM, Ed.D** selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan Tesis.
2. Bapak **Dr. Heru Mulyanto, S.E, M.M**, selaku Direktur Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Bapak **Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak** selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Ibu **Shirley Sumuan, S.H, M.H.**, selaku Kepala Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
5. Seluruh Civitas Akademika pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, pada Konsentrasi Magister Manajemen Pendidikan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



6. Istri tercinta dan anak-anakku yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.

7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA Jakarta, yang telah memberi masukan berharga pada Seminar Pendahuluan Proposal tesis ini.

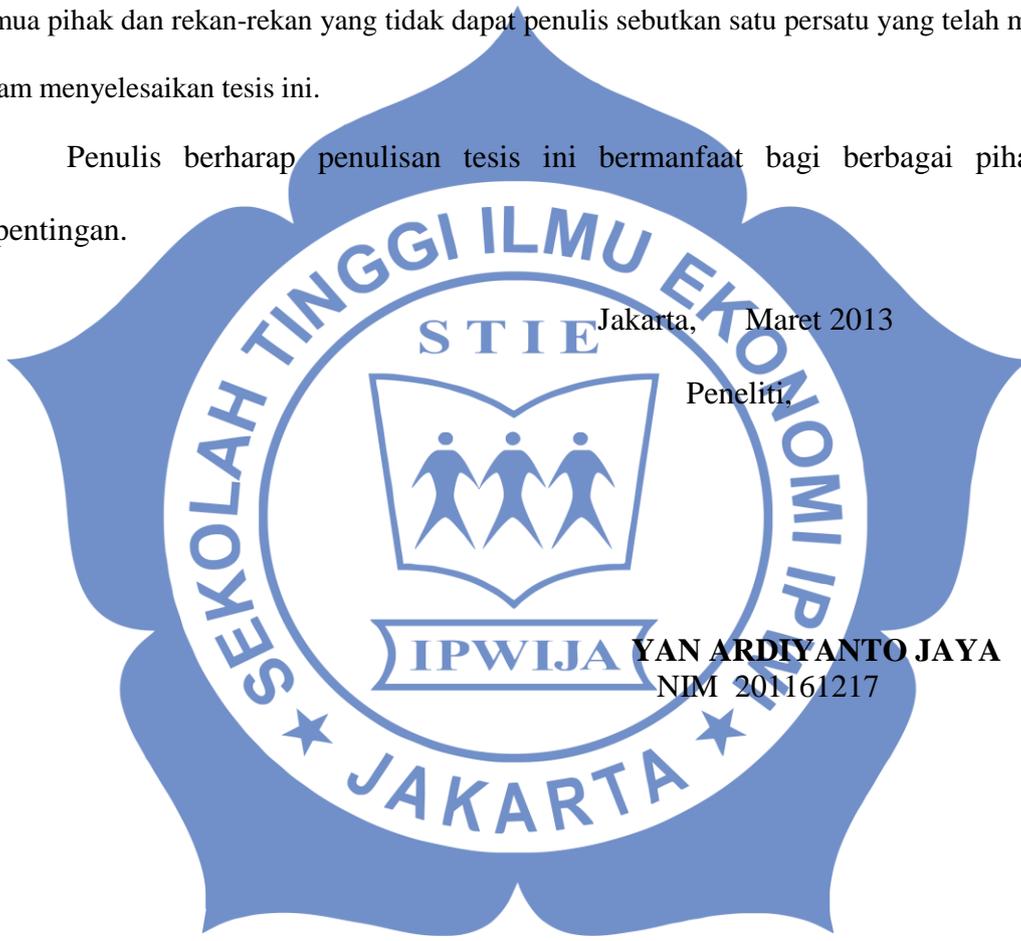
8. Semua pihak dan rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis berharap penulisan tesis ini bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Jakarta, Maret 2013

Peneliti,

YAN ARDIYANTO JAYA
NIM 201161217



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|--|------|
| JUDUL | i |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iii |
| PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING | iv |
| PENGESAHAN SKRIPSI | v |
| RIWAYAT HIDUP | vi |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRAC | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| 1.1. LatarBelakang | 1 |
| 1.2. PerumusanMasalah | 3 |
| 1.3. TujuanPenelitian | 4 |
| 1.4. KegunaanPenelitian | 4 |
| 1.5. SistematikaPenulisan | 5 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA. | |
| 2.1. Kajian Teori | 7 |
| 2.1.1. HakikatManajemenSumberDayaManusia | 7 |
| 2.1.2. Hakikat KinerjaPegawai | 18 |
| 2.1.3. HakikatMotivasiKerja | 27 |
| 2.1.4. HakikatLingkunganKerja | 43 |
| 2.1.5. HakikatEtosKerja | 50 |
| 2.2. PenelitianTerdahulu | 60 |
| 2.3. KerangkaBerpikir | 60 |
| BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN | |
| 3.1. TempatdanWaktuPenelitian | 66 |
| 3.2. DesainPenelitian | 66 |

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



| | |
|--|----|
| 3.3. Operasionalisasi Variabel..... | 67 |
| 3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling | 68 |
| 3.5. Metode Pengumpulan Data | 69 |
| 3.6. Jenis dan Sumber Data | 70 |
| 3.7. Instrumen Variabel | 71 |
| 3.8. Metode Analisis dan Pengujian Data | 72 |
| 3.9. Pengujian Hipotesis..... | 76 |

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|-----|
| 4.1. Hasil Penelitian | 80 |
| 4.2. Deskripsi Responden..... | 92 |
| 4.3. Deskripsi Hasil Penelitian..... | 88 |
| 4.4. Analisis Data | 99 |
| 4.5. Pengujian Hipotesis..... | 103 |
| 4.6. Pembahasan Hasil Penelitian | 106 |
| 4.7. Implikasi Manajerial | 107 |

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------------|-----|
| 5.1. Kesimpulan..... | 105 |
| 5.2. Saran | 106 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 3.1 : Jadwal Penelitian..... | 66 |
| Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian..... | 67 |
| Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden..... | 93 |
| Tabel 4.2 : Usia Responden..... | 93 |

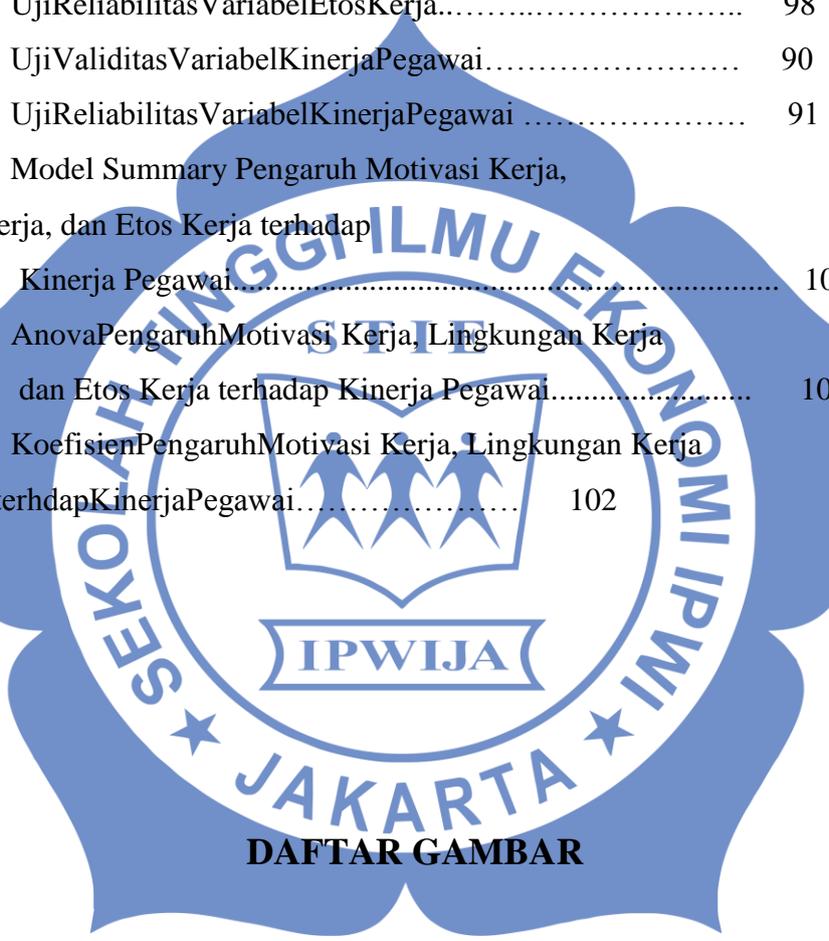
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 4.3 | : Pengalaman Kerja Responden..... | 93 |
| Tabel 4.4 | : Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja..... | 94 |
| Tabel 4.5 | : Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja..... | 95 |
| Tabel 4.6 | : Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja..... | 96 |
| Tabel 4.7 | : Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja..... | 96 |
| Tabel 4.8 | : Uji Validitas Variabel Etos Kerja..... | 97 |
| Tabel 4.9 | : Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja..... | 98 |
| Tabel 4.10 | : Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai..... | 90 |
| Tabel 4.11 | : Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai..... | 91 |
| Tabel 4.12 | : Model Summary Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai..... | 101 |
| Tabel 4.13 | : Anova Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai..... | 101 |
| Tabel 4.14 | : Koefisien Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai..... | 102 |



DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|--|-----|
| Gambar 2.1 | : Kerangka Berpikir | 64 |
| Gambar 3.1 | : Rencana Penelitian | 67 |
| Gambar 4.1 | : Struktur Organisasi Kejaksaan Negeri Kab. Brebes | 82 |
| Gambar 4.2 | : Histogram Uji Normalitas Kinerja Pegawai..... | 99 |
| Gambar 4.3 | : Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas..... | 100 |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

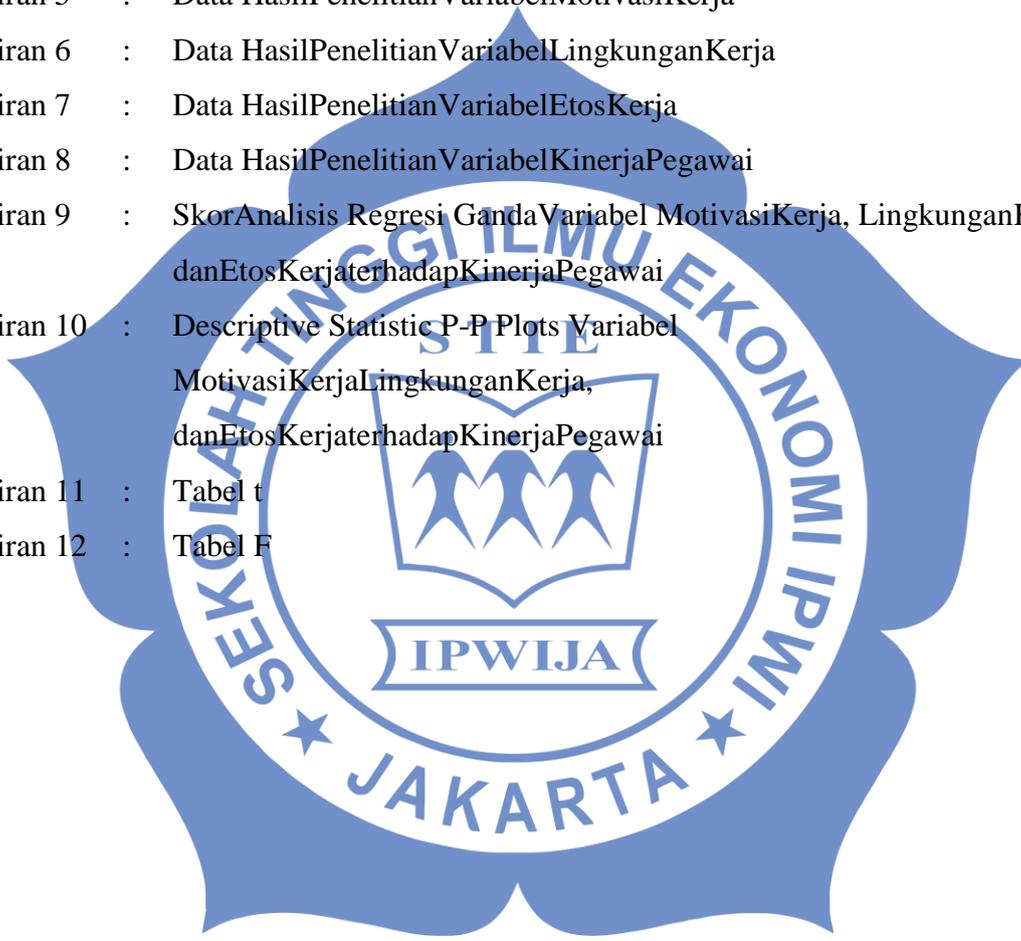
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR LAMPIRAN

- © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
- Lampiran 1 : Kuesioner Motivasi Kerja
- Lampiran 2 : Kuesioner Lingkungan Kerja
- Lampiran 3 : Kuesioner Etos Kerja
- Lampiran 4 : Kuesioner Kinerja Pegawai
- Lampiran 5 : Data Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 6 : Data Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 7 : Data Hasil Penelitian Variabel Etos Kerja
- Lampiran 8 : Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai
- Lampiran 9 : Skor Analisis Regresi Ganda Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- Lampiran 10 : Descriptive Statistic P-P Plots Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- Lampiran 11 : Tabel t
- Lampiran 12 : Tabel F



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Krisis moral semakin terlihat jelas melanda generasi penerus bangsa, terlebih dengan datangnya era globalisasi. Kejaksaan Menengah Kejuruan sebagai salah satu institusi pendidikan menengah generasi penerus bangsa, dituntut sebagai palang pintu terdepan dalam mengantisipasi ancaman tersebut. Oleh karena itu, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional Indonesia (UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional), bahwa tujuan pendidikan nasional adalah menciptakan kecerdasan kehidupan berbangsa dan membangun manusia Indonesia seutuhnya, maka Kejaksaan Menengah Kejuruan harus mampu menciptakan generasi penerus bangsa yang beriman, bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rasa kebangsaan yang tinggi. Hal ini berarti berdasarkan tuntutan reformasi tersebut harus dijawab dengan menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas.

Penilaian karier seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, diantaranya adalah faktor motivasi, prestasi kerja, disiplin kerja, kompetensi dan juga iklim organisasi. Faktor yang berperan penting yang menunjang kinerja adalah prestasi kerja dan motivasi kerja Pegawai tersebut. Prestasi kerja Pegawai kejaksaan khususnya dalam mengajar, perlu diawasi atau dipantau, agar pimpinan kejaksaan dapat mengetahui secara langsung mengenai prestasi kerja Pegawai tersebut. Dalam hal ini Pegawai telah menyumbangkan sesuatu bagi pencapaian tujuan pendidikan nasional seperti diuraikan di atas. Penilaian dilakukan oleh Kepala Kejaksaan. Pimpinan kejaksaan bertugas menilai prestasi kerja pegawai dengan menggunakan metode-metode yang objektif dan jauh dari unsur-unsur

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



subjektif, sehingga hasil yang didapat betul-betul mencerminkan prestasi Pegawai yang sesungguhnya. Prestasi kerja Pegawai juga sangatlah mempengaruhi dalam pengembangan Kinerja. Karier dapat berkembang sejalan dengan meningkatnya prestasi kerja Pegawai. Hal ini memberikan peluang yang besar pada Pegawai tersebut untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Selain faktor prestasi kerja, hal yang tak kalah pentingnya adalah motivasi kerja pegawai. Motivasi berarti membentuk atau memberikan dorongan. Seseorang yang akan membentuk/memberikan dorongan kepada orang lain harus mengetahui apa saja yang menjadi kebutuhan orang tersebut. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi dalam dirinya akan lebih mudah diarahkan dalam bekerja dan cenderung mempunyai semangat kerja dan kemauan kerja yang baik. Dari semangat dan kemauan kerja inilah kemudian diharapkan kinerja Pegawai akan diperoleh. Untuk dapat menentukan metode, alat, dan sarana-sarana motivasi dengan tepat, dan agar benar-benar mampu memberi kesempatan kepada Pegawai, dengan pemenuhan kebutuhannya, maka terlebih dahulu perlu diadakan pengelompokan pegawai dan anggota-anggota organisasi lainnya untuk menciptakan *homogenitas*.

Upaya-upaya yang akan dilakukan untuk membentuk/memberikan motivasi kepada para pegawai berarti juga usaha untuk memahami maksud, tujuan, kecakapan dan kemampuan kerja mereka. Seseorang yang telah menjadi anggota organisasi atau perusahaan berarti orang tersebut telah bersama-sama mengembangkan berbagai sikap, kebiasaan, dan pola perbuatan yang memadai disamping sifat-sifat yang berbeda masih melekat pada masing-masing individu.

1.2. Perumusan Masalah

Sebagaimana yang dikemukakan pada latar belakang masalah, masalah analisis penilaian Kinerja adalah pokok masalah dalam tesis ini. Atas dasar itu penulis merumuskan masalah pada tesis ini adalah sebagai berikut :



1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes?
2. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes?
3. Apakah terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerjadan Etos kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes
4. Untuk mendapatkan data empiris bagaimana pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerjadan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas dan menambah wawasan ilmu pengetahuan manajemen khusus dalam manajemen pendidikan, terutama yang



berkaitan dengan masalah pelaksanaan penilaian prestasikerja dan pengembangan karier.Selain itu pemikiran dalam tulisan ini penulis jadikan sarana pengaplikasian teori yang diterima dari kuliah di Program Pascasarjana Magister Manajemen dalam wujud yang sesungguhnya.

2. Bagi kejaksaan Negeri Brebes

Sebagai bahan pertimbangan dalam rangka menentukan strategi pengambilan keputusan mengenai sumberdayamanusia guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi pihak-pihak lain

Penelitian yang disusun ini semoga dapat berguna sebagai data atau informasi dan bahan perbandingan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian serupa.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini disusun secara sistematis dalam lima bab adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian serta Sistematika Penelitian

BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dikemukakan Kajian Teori tentang Hakikat manajemen SDM, Hakikat Kinerja Pegawai, Hakikat MotivasiKkerja, Hakikat Lingkungan Kerja, Hakikat Etos Kerja, PenelitianTerdahulu, Kerangka Pemikiran danHipotesis.



BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai Tempat dan Waktu Penelitian, Desain Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Metode Pengumpulan Data, Populasi, Sampel dan Metode Sampling, Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini diuraikan tentang Gambaran Umum Objek Penelitian yang meliputi Sejarah Singkat, Definisi, Visi dan Misi, Keadaan Pegawai dan Siswa, Sarana dan Prasarana, serta data-data pendukung yang dapat dipakai untuk menggambarkan situasi kondisi tempat penelitian. Bab ini juga menguraikan tentang Hasil Penelitian, Analisis Statistik Hasil Penelitian, Uji Hipotesis, Pembahasan Hasil dan Implikasi Manajerial

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan rangkuman dari keseluruhan bab berupa Kesimpulan, dan beberapa Saran rekomendasi yang mungkin dapat diperhatikan serta dipertimbangkan oleh pihak Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh ataupun kontribusi yang cukup signifikan dalam jalannya suatu organisasi. Diantaranya adalah faktor sumber daya manusia yang merupakan faktor yang harus ada dalam kegiatan kinerja suatu organisasi. Proses rekrutmen, pengembangan, serta tata cara perlakuan kepada pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk menjaga kualitas kinerja pegawai ataupun loyalitas pegawai kepada organisasi. Proses manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memunculkan pegawai-pegawai yang benar-benar berkualitas dalam menjalankan posisi penting dalam organisasi maupun menjalankan banyak kegiatan yang berhubungan dengan eksistensi suatu organisasi. Sebelum melangkah lebih jauh kiranya dapat dipahami dahulu pengertian daripada manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Ketika seorang pemimpin telah mengetahui pemahaman tentang MSDM, maka diharapkan mampu membuat sebuah desain manajemen yang kooperatif serta sistematis sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan fungsi-fungsinya masing-masing. Berikut adalah pemahaman tentang definisi manajemen sumber daya manusia yang dilontarkan oleh para ahli, diantaranya sebagai berikut ;

1. Menurut Hasibuan (2000: 10) ;

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari definisinya dapat dilihat bahwa Hasibuan (2000)



memberikan penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai serta koordinasi antara pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Moses N. Kiggundu (1989) dalam Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah (2003: 11)

Human resources management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives. (MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif).

Dalam definisi menurut Kinggundu (1989) tersebut dapat dilihat bersama bahwa pendapat Kiggundu (1989), memberikan penekanan pada kata “*development and utilization of personnel for the effective achievement*”. Secara garis besar kalimat tersebut memiliki pemahaman MSDM sebagai sebuah upaya mengembangkan potensi para pegawai melalui beberapa pelatihan, baik yang sifatnya umum maupun khusus guna memunculkan pegawai yang benar-benar berkompentensi dalam bidangnya. Menurut Notoatmodjo (1992: 5) pengembangan sumber daya secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimum. Sebagai tindak lanjutnya ketika seorang pegawai sudah mampu meningkatkan kapasitasnya, para pegawai tersebut diproyeksikan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



awal baik itu keberhasilan individu, masyarakat, maupun organisasi. Namun, dalam pemahaman tentang pengertian MSDM tersebut masih sangat terbatas belum terlalu kompleks hanya sebatas upaya pengembangan serta pendayagunaan pegawai saja dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

3. Menurut Tulus (1992) dalam Suharyanto dan Hadna (2005 : 13);

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Dalam pemahaman definisi MSDM menurut Tulus (1992) dirasa telah sedikit lebih kompleks jika dibandingkan dengan pemahaman yang sebelumnya dengan melihat beberapa fungsi yang telah mulai dijabarkan sebagai bagian penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia. Dalam pendapat Tulus (1992) tersebut dapat dilihat bagaimana beliau mencoba menjabarkan pemahaman MSDM yang ditekankan pada empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Selain itu, dalam definisi di atas dapat dilihat bagaimana Tulus (1992) mencoba memperjelas ataupun memberikan poin-poin penting dalam pemahamannya tentang MSDM, yaitu meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Dalam poin-poin penting yang telah dijabarkan tersebut dinilai mampu melengkapi pemahaman yang digunakan Tulus (1992) dalam mendefinisikan MSDM. Melalui berbagai kegiatan-kegiatan dalam upaya meningkatkan kemampuan para pegawai diharapkan mampu bekerja secara efektif serta efisien tersebut guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu individu, masyarakat, maupun organisasi.

4. Menurut Armstrong (1990:1) ;

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta



paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Serta yang terakhir adalah manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari definisi di atas dapat dilihat bagaimana MSDM mempunyai empat prinsip dasar yang utama, diantaranya adalah sumber daya manusia menjadi harta paling penting dalam sebuah organisasi, harus dikelola dan diatur dengan baik, sehingga dapat menimbulkan peran aktif dari pegawai sehingga manajemen organisasi yang efektif serta efisien. Yang kedua adalah keberhasilan sangat mungkin dicapai jika kebijaksanaan dan prosedur yang berkenaan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan dan perencanaan strategis perusahaan. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami sebagai pentingnya bagaimana suatu kebijakan dibuat serta bagaimana perlakuan yang diberikan kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mau berkontribusi secara optimal dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi. Yang ketiga adalah kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa kultur, nilai, suasana serta perilaku manajerial organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mempengaruhi tingkat kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan suatu organisasi. Ketika suasana kekeluargaan dibawa dalam sebuah sistem manajerial suatu organisasi kiranya akan lebih efektif dibanding dengan gaya kepemimpinan

yang otoriter, serta menganggap bahwa pegawai bukan hanya sekedar mesin akan tetapi diperlakukan sebagai sekelompok rekan kerja dalam sebuah tim. Hal tersebut harus dikelola dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi bisa tercapai. Yang terakhir adalah MSDM menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Melalui fungsi yang terakhir tersebut dapat dilihat bagaimana para

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pegawai menjadi sebuah faktor penting dalam sebuah kinerja suatu organisasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif serta efisien.

Dari seluruh definisi serta pemahaman yang telah dilampirkan, penulis dapat membangun sebuah definisi serta pemahaman pribadi tentang manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

2.1.1.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat (M.M. Papayungan, 1995: 109). Sementara itu Payaman J. Simanjuntak berpendapat bahwa: “Sumber Daya Manusia mengandung dua pengertian: Pertama, Sumber Daya Manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan pengertian kedua dari Sumber Daya Manusia adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut (Payaman J. Simanjuntak, 1985: 1).

Selanjutnya Efendi berpendapat bahwa: “Pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya untuk memberikan kesempatan seluas-luasnya pada penduduk untuk terlibat secara aktif dalam proses pembangunan (Efendi, 1994: 12).” Dari beberapa pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Indonesia khususnya, sangat terkait erat dengan kualitas manusia atau masyarakat sebagaimana sasaran utama Pembangunan Nasional yaitu menciptakan manusia dan masyarakat yang berkualitas.



Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa kemajuan pembangunan suatu bangsa, namun demikian masih banyak tantangan yang menjadi kendala perkembangan selanjutnya. Kendala dan tantangan itu sebagaimana disampekan dalam Makalah Seminar Nasional PERMADI di Yogyakarta (1992: 5) antara lain:

1. Masih rendahnya tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang ditandai oleh besarnya jumlah dan tingkat pengangguran sehingga resiko ketergantungan semakin tinggi.
2. Mutu produktivitas sumber daya manusia secara relatif masih harus banyak ditingkatkan terutama untuk menghadapi perubahan ekonomi dan perkembangan teknologi yang semakin cepat.
3. Masalah besarnya kesenjangan sosial ekonomi masyarakat baik antar kelompok maupun antar daerah.
4. Penyebaran sumber daya manusia masih belum merata.
5. Masih rendahnya tingkat kesesuaian dan keserasian dunia pendidikan dengan dunia kerja.

Di sisi lain pembangunan juga akan membawa dampak negatif terhadap kualitas masyarakat apabila tidak memperhatikan atau mempertimbangkan manusia dalam proses pembangunan, yaitu dapat menurunkan kualitas masyarakat. Karenanya perlu ada pertimbangan dari berbagai sisi dalam pembangunan yang akan dilaksanakan terutama sisi sosial, spiritual terhadap kesiapan dan daya tanggap sumber daya manusia dengan perubahan yang terjadi akibat pembangunan dan modernisasi.

Beberapa dampak negatif dari pembangunan terhadap kualitas manusia antara lain:

1. Menurut Karl Marx (dalam Djamaluddin A.): Proses industrialisasi akan memakan korban sosial. Oleh karena kurang memperhatikan manusia dalam proses produksi, industrialisasi telah mengakibatkan karyawan menjadi alienated dan mengalami self estrangement.



Karyawan merasa asing terhadap karyanya sendiri, asing terhadap kerjanya, dan asing terhadap aktivitas yang dia lakukan sendiri. Semua ini menimbulkan perasaan power lessness, manusia menjadi tidak berdaya, tidak memiliki kontrol pada dirinya maupun kontrol pada sesuatu di luar dirinya (Djamaluddin A., 1990: 2-3).

2. Alfin Toffler (dalam Djamaluddin A.) mengatakan: “Beberapa perubahan tata kehidupan akibat kegiatan pembangunan yaitu:

- a. Kebiasaan membuang barang yang sebenarnya masih bisa digunakan (throw away society), manusia menjadi boros dan memerlukan banyak uang untuk kehidupan yang demikian ini. Hal itu memacu mereka untuk bekerja lebih keras sehingga kehidupan sosial dan keagamaan semakin berkurang. Orang semakin berkurang terlibat dengan kegiatan bermasyarakat, baik dengan tetangga maupun masyarakat yang lebih luas.
- b. Keadaan yang demikian juga dipacu oleh kebiasaan masyarakat untuk sering berpindah tempat kerja dan tempat tinggal (the new nomad). Orang tidak suka membentuk hubungan yang intim dengan tetangga dan masyarakat. Kehidupan sosial berubah bentuk tidak lagi dalam wujud “ikatan fungsional” tetapi lebih bersifat “hubungan fungsional” yang hanya melihat kaitan dirinya dengan orang lain dalam hubungan kerja semata-mata. Sifat manusia menjadi modularman.
- c. Akibat dari industrialisasi adalah deversity, kebhinekaan dalam merk dan model suatu jenis produk telah membuat manusia menjadi bingung untuk memilih produk yang telah dibelinya. Semua hal tersebut menimbulkan “stress” di dalam kehidupan manusia yang selanjutnya akan mempengaruhi kualitas manusia dalam kehidupannya (Djamaluddin A., 1990: 5).

Dalam rangka mengantisipasi dampak tersebut, pemerintah kita berusaha mengembangkan sumber daya manusia yang bertitik tolak pada kualitas manusia dan kualitas masyarakat sebagaimana telah dinyatakan oleh Menteri Negara Kependudukan dan



lingkungan Hidup (dalam Dahlan Alwi) bahwa: “Kualitas dibagi dalam KF (Kualitas Fisik) dan KNF (Kualitas Non Fisik). Atas dasar itu, kerangka KNF adalah:

1. Kualitas kepribadian.

Ciri KNF (Kualitas Non Fisik) yang pokok yang perlu ada pada setiap manusia pembangunan adalah kecerdasan, kemandirian, keaktivitas, ketahanan mental, dan keseimbangan emosi-rasio.

2. Kualitas bermasyarakat.

Keselarasan hubungan dengan sesama manusia, yakni kesetiakawanan dan keterbukaan.

3. Kualitas berbangsa.

Tingkat kesadaran berbangsa dan bernegara yang semartabat dengan bangsa lain.

4. Kualitas spiritual.

KNF (Kualitas Non Fisik) dalam hubungannya dengan Tuhan, yakni religius dan moralitas.

5. Wawasan lingkungan.

Kualitas yang diperlukan untuk mewujudkan aspirasi dan potensi diri dalam bentuk kerja nyata guna menghasilkan sesuatu dengan mutu sebaik-baiknya.

6. Kualitas karyawan.

KNF (Kualitas Non Fisik) yang diperlukan untuk mewujudkan aspirasi dan potensi diri dalam bentuk kerja nyata guna menghasilkan sesuatu dengan mutu sebaik-baiknya.

Sedangkan ukuran KF (Kualitas Fisik) adalah kualitas yang nampak dalam individu seperti: harapan usia hidup, tinggi badan, angka kesakitan (Dahlan Alwi, 1990: 3).”

Dengan demikian kualitas manusia dan kualitas masyarakat adalah tujuan pembangunan, maka upaya untuk mengukur kadar kualitas harus dikembangkan untuk mengetahui sejauh mana sumber daya manusia terbentuk. Sementara itu, Nurcholis Madjid (1995: 90-91) berpendapat bahwa: Pada hakekatnya sumber daya manusia tidak hanya penting diperhatikan masalah keahlian sebagai mana yang telah



umum dipahami dan diterima, tetapi juga penting diperhatikan masalah etika atau akhlak dan keimanan-keimanan pribadi-pribadi yang bersangkutan. Jadi, sebagaimana benar bahwa SDM yang bermutu ialah yang mempunyai tingkat keahlian tinggi, juga yang tak kurang benarnya adalah bahwa SDM tidak akan mencapai tingkat yang diharapkan jika tidak memiliki pandangan dan tingkah laku etis dan moral yang tinggi berdasarkan keimanan yang teguh.

Sumber daya manusia banyak, tetapi tanpa kualitas atau dengan kualitas rendah, merupakan beban. Untuk itu perlu diupayakan pengembangan sumber daya manusia yang ada ini. Menurut Muh. Tholchah Hasan (1987: 187-188) bahwa ada 3 (tiga) yang harus diperhatikan dalam usaha memajukan kualitas manusia, yaitu:

1. Dimensi kepribadian sebagai manusia, yaitu kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas yang sesuai dengan pandangan masyarakat (Masyarakat Pancasila)
 2. Dimensi produktivitas, yang menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia itu tadi, dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
 3. Dimensi kreativitas, yaitu kemampuan seseorang untuk berfikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.
- Ketiga dimensi tersebut merupakan pokok persoalan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia kita.

1. Selanjutnya, ditegaskan pula bahwa ada beberapa hal yang dapat mempercepat peningkatan kualitas sumber daya manusia itu, antara lain:
Pendidikan yang memberikan kemampuan-kemampuan intelektual yang terlibat dalam proses kreatif.
2. Teknologi, yang memberikan kemudahan-kemudahan teknis dan standar kerja yang produktif.



3. Kemajuan ekonomi, yang memberi dampak psikologis untuk memperbaiki kesejahteraan masyarakat.
4. Terbukanya mobilitas vertikal di dalam masyarakat, yang dapat merangsang orang untuk mencapai posisi yang lebih tinggi melalui prestasi-prestasinya (Muh. Tholchah Hasan, 1987: 191).

2.1.2. Hakikat Kinerja

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000;67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tunjangan dan sasaran (*goals and objectives*).

Menurut Whittaker (1998:17), elemen kunci dari sistem pengukuran kinerja terdiri atas :

1. Perencanaan dan penetapan tunjangan
2. Pengembangan dan ukuran yang relevan
3. Pelaporan formal atas hasil
4. Penggunaan informasi

Definisi dari Whittaker dan Robert Simons nampaknya tidak jauh berbeda dengan definisi yang tertuang dalam “*reference guide*”, *province of albareta, canada*. Dalam *reference guide* itu disebutkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tunjangan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme untuk memberikan penghargaan/hukuman (*reward/punishment*), akan tetapi pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.



Pengukuran kinerja dalam pemerintahan bukanlah suatu aktivitas baru. Setiap departemen, satuan kerja dan unit pelaksana tugas, telah diprogram untuk mengumpulkan informasi berupa laporan berkala (triwulan/semester/tahunan) atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Namun sayangnya, pelaporan ini lebih terfokus kepada input (masukan), misalnya sejumlah pemakaian obat-obatan, jumlah tenaga (sumber daya manusia), anggaran dan material yang terserap dalam suatu proyek, misalnya pembangunan jalan, transmigrasi dan lain-lain. Kadang sudah ada juga instansi yang melaporkan output (keluaran) dari program yang dilaksanakan, misalnya jumlah kilometer jalan maupun unit jembatan yang dibangun, pajak yang berhasil dikumpulkan atau sejumlah transmigran yang berhasil dipindahkan.

Informasi atas input dan output dari pelaporan tersebut bukannya tidak penting. Akan tetapi melalui pengukuran kinerja, maka fokus dari pelaporan bergeser dari besarnya jumlah sumber daya yang dialokasikan ke hasil yang dicapai dari penggunaan sumber daya tersebut.

2.1.2.2. Mengevaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja pegawai mutlak diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai kejaksaan secara umum, sehingga dapat berjalan sejajar antara kinerja pegawai dan kinerja kejaksaan, karena kejaksaan yang berkembang secara *decomtabilitas* adalah kejaksaan yang berkembangnya mengikutkan pegawai sebagai alat, sehingga kejaksaan dikatakan maju jika assetnya juga maju.

Penentuan kriterianya didasarkan atas hasil yang diperoleh pegawai tersebut pada selang waktu tertentu dan penilaiannya dilakukan oleh yang setingkat atau di atasnya. Dengan demikian pegawai mengetahui sampai dimana kemampuannya di kejaksaan tersebut, jika kinerjanya rendah atas dasar bobot penilaian maka yang bersangkutan harus diberitahu atau ditingkatkan kemampuannya melalui pelatihan atau konsiling. Umpan balik dari apa yang mereka (pegawai) telah kerjakan agar dapat menjadi petunjuk selanjutnya.



Penilaian kinerja dilakukan terhadap dua jenis status kerja :

1. Pegawai baru

Pegawai baru dinilai selama 3 bulan (tergantung peraturan kejaksaan), jika kinerjanya memenuhi persyaratan yang ditetapkan maka yang bersangkutan dapat memenuhi status berikutnya. Selama 3 bulan pegawai bekerja masih dalam sifat magang (*on job training*). Penilaian bersifat objektif.

2. Pegawai lama

Evaluasi terhadap kinerja pegawai lama harus dilakukan secara berkala misalnya per 3 bulan. Evaluasi kinerja pegawai dapat dilakukan oleh teman yang setingkat, atasan atau bawahannya. Hasil evaluasi kinerja pegawai merupakan masukan terhadap manajemen dalam menentukan status pegawai tersebut seperti misalnya :

- a. Diperlukan pelatihan terhadap kelemahan yang ada pada pegawai tersebut.
- b. Dimutasikan pada bagian lain yang sesuai dengan kemampuannya.
- c. Didiamkan karena tenaga dan kemampuannya sesuai dengan lingkup pekerjaannya.
- d. Dipromosikan karena memiliki nilai lebih setelah kinerjanya dievaluasi dan hasilnya memenuhi persyaratan untuk dipromosikan.

2.1.2.3. Syarat Keberhasilan Pengukuran Kinerja

Agar pengukuran kinerja terlaksana dengan baik, maka setiap organisasi harus :

1. Membuat suatu komitmen untuk mengukur kinerja. Instansi segera memulai pengukuran kinerja dan tidak perlu mengharap pengukuran kinerja akan langsung sempurna. Nantinya akan dilakukan perbaikan atas pengukuran kinerja yang telah disusun.
2. Pengukuran kinerja sebagai suatu proses yang berkelanjutan (*on going process*) dan bersifat interaktif (berulang) yang merupakan gambaran organisasi untuk memperbaiki kinerja.
3. Organisasi harus menetapkan ukuran kinerja yang sesuai dengan besarnya organisasi,



kultur, visi, tujuan, sasaran dan struktur organisasi.

2.1.2.4. Indikator Pengukuran Kinerja

Terlepas dari besar, jenis, sektor atau spesialisasinya, setiap organisasi biasanya cenderung untuk tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut ini :

1. Aspek finansial

Aspek finansial meliputi anggaran rutin dan pembangunan dari suatu instansi pemerintahan. Karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, maka aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.

2. Kepuasan pelanggan

Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategi kejaksaan. Hal serupa juga terjadi pada instansi pemerintah. Dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas, maka instansi pemerintah dituntut untuk secara terus menerus memberikan pelayanan yang berkualitas prima. Untuk itu, pengukuran kinerja perlu didesain sehingga pimpinan dapat memperoleh informasi yang relevan atas tingkat kepuasan pelanggan.

3. Operasi bisnis internal

Informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan instansi pemerintah sudah *in-concert* (seirama) untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategis. Disamping itu, informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk melakukan perbaikan terus menerus atas efisiensi dan efektivitas operasi kejaksaan.

4. Kepuasan pegawai

Dalam setiap organisasi, pegawai merupakan aset yang harus dikelola dengan baik. Apalagi dalam kejaksaan yang banyak melakukan inovasi, peran strategis pegawai sungguh sangat nyata. Hal serupa juga terjadi pada instansi pemerintah. Apabila pegawai



tidak terkelola dengan baik, maka kehancuran dari instansi pemerintah sungguh sulit untuk dicegah.

5. Kepuasan komunitas dan *shareholders/stakeholders*

Instansi pemerintah tidak beroperasi "*in vacuum*", artinya kegiatan instansi pemerintah berinteraksi dengan berbagai pihak yang menaruh kepentingan terhadap keberadaannya. Untuk itu informasi dari pengukuran kinerja perlu didisain untuk mengakomodasikan pada kepuasan dari para *stakeholders*.

6. Waktu

Ukuran waktu juga merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Betapa sering kita membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan, namun informasi tersebut lambat diterima. Sebaliknya informasi yang ada sering sudah tidak relevan atau kadaluwarsa.

Perhatian dan penetapan pengukuran pada aspek diatas merupakan bagian yang signifikan atas sistem pengukuran kinerja yang berhasil. Di samping kesamaan dalam aspek informasi yang diharapkan dari kinerja, ada perbedaan penekanan pengukuran kinerja dalam organisasi sektor swasta dan organisasi publik, yaitu : pada sektor swasta, pengukuran utama atas keberhasilan kinerja adalah profit (keuntungan), sedangkan pada organisasi publik, kinerja diukur dengan cara membandingkan misi dan tujuan dengan capaiannya.

Keberhasilan instansi pemerintah (organisasi publik) sering diukur dari perspektif masing-masing *stakeholders*, misalnya lembaga legislatif, instansi pemerintah, pelanggan, pemasok dan masyarakat umum. Idealnya, pengukuran kinerja yang dipakai oleh instansi pemerintah disusun setelah memperoleh masukan dari berbagai konstituen, sehingga diperoleh suatu konsensus atas apa yang diharapkan oleh stakeholder atas organisasi tersebut. Karenanya, perlu disepakati *variabel* pengukuran kinerja yang akan dipakai dalam sistem pengukuran kinerja.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.2.5. Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Analisis Labour Turn Over (LTO)

Pelaksanaan diklat dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dianalisis berdasarkan tingkat labour turn over (LTO). Adapun pengertian LTO menurut Heidjrachman Ranupandjo (1990;35) adalah :

“Tingkat perputaran pegawai bisa dinyatakan dengan berbagai rumusan. Rumusan tersebut menyangkut masalah (accession), penambahan terhadap pengeluaran upah, (separation), pemecatan, pensiun, meninggal dunia, dan lain-lain. Dan replacement, satu (accession) ditambah satu (separation) dan (rata-rata angkatan kerja), jumlah ditambah dengan jumlah tenaga kerja pada akhir periode dibagi dua”.

Dengan demikian untuk mengukur tingkat perputaran pegawai perusahaan tersebut digunakan cara :

$$\text{Penarikan} = \frac{\text{Jumlah pegawai masuk dalam 1 tahun}}{\text{Rata-rata pegawai dalam 1 tahun}} \times 100 \%$$

$$\text{Pemutusan} = \frac{\text{Jumlah pegawai keluar dalam 1 tahun}}{\text{Rata-rata pegawai dalam 1 tahun}} \times 100 \%$$

Sedangkan replacement rate selalu merupakan angka yang terkecil dari kedua hasil tersebut, jadi untuk meningkatkan kinerja pegawai maka kejaksan harus meningkatkan program diklat dan disiplin kerja. Tidak semua kejaksan menyadari pentingnya program diklat dan disiplin kerja. Kejaksan kadangkala hanya memikirkan keuntungan saja.

Kemampuan manajemen dalam menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai yang juga menentukan kecilnya tingkat *turn over* (perputaran) pegawai. Dimana semakin kecilnya turnover suatu organisasi menunjukkan produktivitas pada organisasi tersebut mengalami peningkatan.



2. Analisis Tingkat Kemangkiran

Hubungan diklat dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dianalisis dari tingkat kemangkiran atau absensi pegawai. Menurut Heidjrachman dalam bukunya mengatakan bahwa : “Apabila seseorang pegawai tidak hadir di tempat kerjanya, maka ia katakan absen”.

Pengertian absen di atas juga mencakup ketidakhadiran pegawai yang minta izin, selain alasan sakit atau bolos. Karena apapun alasannya, absensi akan menyebabkan keajaiban sulit untuk melaksanakan kegiatan harian yang telah ditetapkan. Adapun tingkat absensi dihitung dengan menggunakan rumus, menurut Heidjarchman dalam bukunya Manajemen Personalia adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Kemangkiran} = \frac{\text{Hari kerja pegawai yang hilang}}{\text{Hari kerja} + \text{Hari Kerja Yang Hilang}} \times 100 \%$$

3. Analisis Produktivitas

Penilaian produktivitas pegawai dapat dianalisis dengan pendekatan atas definisi dari produktivitas itu sendiri.

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output (keluaran)}}{\text{Input (masukan)}}$$

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa ukuran produktivitas pada umumnya rasio antara pengeluaran dengan rasio masukan.

2.1.2.6. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja pegawai banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan pegawai maupun faktor lainnya. Menurut Bambang Kusriyanto dalam bukunya “Meningkatkan Kinerja Pegawai”, (1999 : 2), faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Tingkat pendidikan
2. Tingkat keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan etika kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



5. Gizi dan kesehatan
6. Tingkat penghasilan
7. Motivasi
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Hubungan Industrial pancasila
11. Teknologi
12. Sarana Produksi
13. Manajemen
14. Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut James A. F. Stones dalam bukunya "Manajemen". (1997 : 314 -

315). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja adalah antara lain :

1. Pengenalan sistem penunjang keputusan
2. Kelancaran arus kerja
3. Pelatihan
4. Diterapkannya program insentif
5. Penggunaan teknologi yang diperlukan sebagai komputer.

2.1.3. Hakikat Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seseorang pegawai dalam rangka untuk keberhasilan dalam bekerja. Pegawai yang tidak mempunyai motivasi bekerja maka ia tidak akan berhasil dalam kerjanya. Pegawai mempunyai motivasi karena terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang timbul akibat dari hubungannya dengan organisasi sebagaimana dijelaskan oleh Buchari Zainun (1979:19) bahwa beranekaragam kebutuhan timbul akibat adanya beberapa macam hubungan dengan organisasi. Selain menurut Buchari Mitrani (1979:19) juga dikatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang bercorak fisik biologis dan sosial ekonomis, yang lebih adalah terdapatnya kebutuhan-kebutuhan yang bersifat sosial psikis.

Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *moverse* yang artinya menggerakkan, sedangkan dalam bahasa Inggris dikenal dengan *motivation* yang berarti dorongan atau alasan. Pengertian ini belum dapat memberikan gambaran yang cukup jelas tentang bagaimana perilaku manusia itu teraktualisasi guna memahami proses apa yang



terjadi dan bagaimana bisa membuat seorang berperilaku secara aktual. Untuk itu perlu mengkaji beberapa definisi yang dibuat oleh beberapa ahli. Motivasi dalam manajemen, hanyaditujukan pada sumber daya manusia 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. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai" (Hasibuan, 2003:16). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor instrinsik maupun ekstrinsik. yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan) (Sri. 2005:143).

Menurut Handoko, (1998:252) motivasi adalah "Sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan". Sedangkan pengertian motivasi menurut Heidjrachman dan Husnan (1999:197) bahwa motivasi merupakan "Suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan".

Motivasi menurut Alex S Nitisemito (1997:32) adalah "Dorongan pada diri manusia yang menyebabkan ia bertindak, berbicara dan berpikir dengan cara tertentu". Selain itu motivasi menurut Kartini Kartono (1998:68) pada dasarnya adalah "Proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan". Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Pengertian "dorongan" (*driving force*) ini, dimaksudkan desakan yang alami untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut Manulang (1995 : 138), ada beberapa istilah-istilah yang mirip dan sering dikemukakan tentang motivasi, antara lain:

1. motivasi adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang menolong manusia untuk bertindak,
2. motivasi adalah pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan, atau semangat kerja
3. insentive adalah alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbulan motif atau sarana yang menimbulkan dorongan.

Susilo Martoyo (1994:154) dalam “Manajemen Sumber Daya Manusia”, memberikan rumusan sebagai berikut :

“Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajemen dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya. Untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Menurut Abraham Maslow (1993:93) menyatakan bahwa ”Motivasi berprestasi tampak pada gejala sebagai berikut: berusaha melaksanakan sesuatu dengan cara yang baru, kreatif, dalam melaksanakan tugas, berusaha mencari umpan balik pekerjaan, suka belajar, mempunyai cita-cita untuk berprestasi lebih tinggi dan tanggung jawab atas pekerjaan”.

Berdasarkan beberapa definisi dari pedapat para ahli di atas, maka bisa dideskripsikan tentang kareteristik motivasi adalah sebagai berikut :

1. dirasakan tentang adanya kebutuhan atau ketidakseimbangan,
2. mampu memacu perilaku manusia atau organisasi,
3. ada suatu tenaga dalam diri manusia,
4. ada dorongan yang membuat manusia berperilaku,
5. lingkungan bisa memperbesar dorongan ini,
6. bisa mengarahkan perilaku, dan perilaku yang ditimbulkan selalu terfokus pada tujuan,



7. perilaku yang timbul selalu dijaga kekuatan atau ditingkatkan.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, motivasi merupakan suatu keadaan dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini pimpinan perlu memahami bawahannya agar berperilaku tertentu sehingga dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai keinginan organisasi.

Bertitik tolak dari definisi motivasi di atas, maka menurut J. Ravianto (1985:19) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tatanan. Motivasi individu dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

Peterson dan Plowman dalam Malayu Hasibuan (1999:42) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1. *The Desire to Live* (keinginan untuk hidup).

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2. *The Desire for Position* (keinginan untuk suatu posisi),

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3. *The Desire for Power* (keinginan akan kekuasaan).

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja

4. *The Desire for Recognition* (keinginan akan pengakuan).

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motivasi keinginan



(*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat karier pegawai, dari pegawai baru atau pemula menjadi pegawai yang terampil dan berpengalaman. Pegawai akan menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Pada umumnya tidak terlaksananya tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebab-sebabnya. Mungkin dikarenakan pegawai yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga oleh karena pegawai tersebut tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Dalam hal ini tugas pimpinan adalah agar dapat memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahannya sehingga mampu bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Bila dalam sebuah institusi sekolah ada petunjuk bahwa motivasi kerja turun, hendaknya pimpinan sekolah segera mencari penyebabnya dan segera ditentukan upaya penyelesaiannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pekerjaan lebih cepat terselesaikan, mengurangi tingkat kesalahan ataupun memperkecil tingkat absensi.

2.1.3.2. Teori Motivasi.

Teori motivasi diantaranya adalah sebagai berikut:

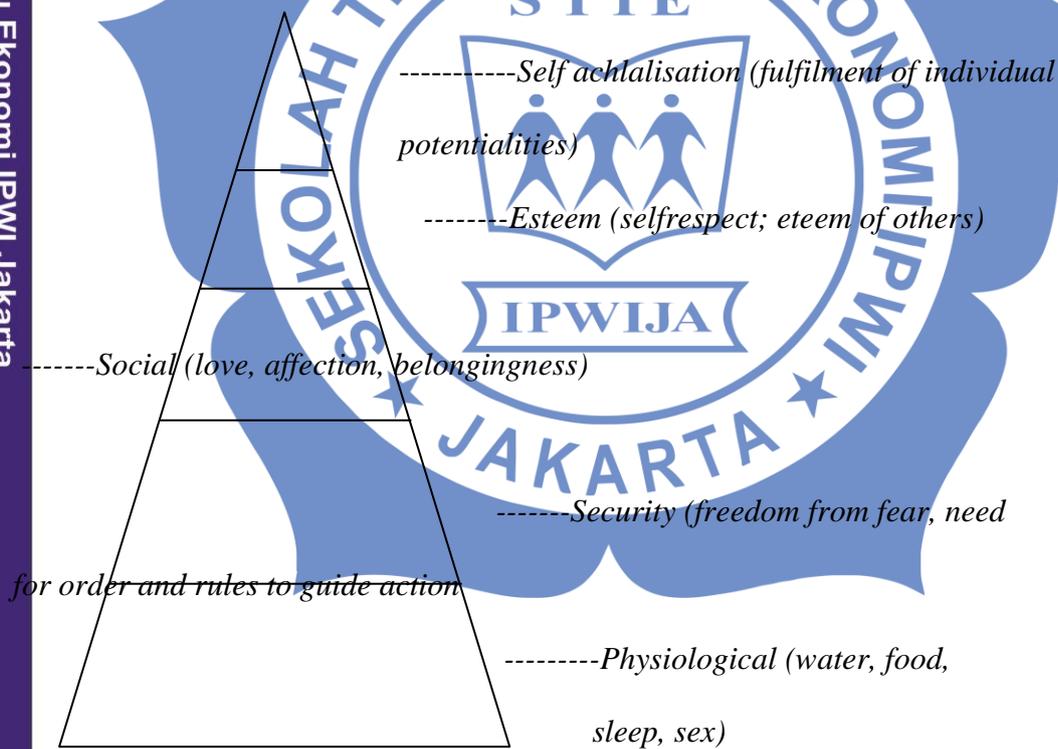
1. *Content Theory*

Menjelaskan tentang “apa” itu motivasi. Teori ini menekankan arti pentingnya pemakai faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti: Kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu? Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang menyebabkan mereka merasa didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan, yaitu para individu akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka.

Yang termasuk dalam teori ini :

a. Teori Motivasi dari Maslow

Suatu teori motivasi manusia yang telah mendapat banyak perhatian pada masalah dikembangkan oleh Abraham Maslow. Maslow dalam Soewarno Handayani (1997:102) membagi kebutuhan manusia dalam hirarki kebutuhan, bahwa motivasi manusia berhubungan dengan lima kebutuhan, yaitu (1) kebutuhan fisik (*physiological need*), (2) kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (*security of safety need*), (3) kebutuhan bermasyarakat (*social need*), (4) kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*esteem need*) (5) kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*self actualization need*).



Gambar 2.2.

Hierarki of need dari A.H. Maslow

b. Motivasi Frederyck Herzberg/Teori Hygiene.

Frederich Herzberg dalam Sedarmayanti (1999:135) menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemelihara lingkungan pekerjaannya. Dari hasil



penelitiannya menyimpulkan adanya enam faktor motivasi yaitu (1) prestasi (2) pengakuan (3) kemajuan kenaikan pangkat (4) pekerjaan itu sendiri (5) kemungkinan untuk tumbuh (6) tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu (1) kebijaksanaan (2) supervisi teknis (3) hubungan antar manusia dengan atasan (4) hubungan manusia dengan pembina (5) hubungan antar manusia dengan bawahannya; (6) gaji dan upah (7) kestabilan kerja (8) kehidupan pribadi (9) kondisi tempat kerja (10) status

c. Teori Motivasi dari Mc. Clelland

Menurut Mc. Clelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya, memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Mereka menentukan tujuan secara wajar
- 2) Mereka menentukan tujuan yang sekiranya mereka yakin sekali akan dapat dicapai dengan baik dan tepat
- 3) Mereka senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat "concerned" atau berkepentingan dengan keberhasilan sendiri
- 4) Mereka lebih suka bekerja didalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

2. *Process Theory*

Menjelaskan tentang "bagaimana" motivasi. Teori ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertindak. Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya *expectancy* (pengharapan) yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor tambahan dari teori ini adalah *valence* atau kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.



Seorang ahli dalam teori ini adalah Victor H. Vroom dalam bukunya berjudul “*Work*

and Motivation” menentang suatu teori yaitu “Teori Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari satu hasil yang dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan. Artinya, apabila seorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

3. Reinforcement Theory

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus “proses belajar”. Dalam pandangan ini teori individu bertindak laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, karena umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan. Sebagai contoh, individu akan lebih mentaati hukum karena dengan patuh kepada hukum itu, yang mereka ketahui dari sekolah dan masyarakat akan menghasilkan “pujian” dan pelanggaran akan menghasilkan “hukuman”.

Teori yang diperbincangkan tentang teori motivasi di atas belum bisa menyelesaikan masalah-masalah yang berkenaan dengan motivasi pegawai. Teori tersebut merupakan telah tentang perilaku manusia yang dapat dipakai sebagai bimbingan bagaimana manajer dalam merancang aspek-aspek motivasi dari program personalia. Perlu adanya konsep tambahan seperti konsep motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Tidak bisadielakkan jika pegawai juga memerlukan motivasi-motivasi yang berasal dari luarnya yang tentu saja sangat perlu diperhatikan oleh Kepala Desa. Sebagaimana E. J. Donald dalam Komaruddin (1983:100) membagi motivasi dalam dua jenis:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini



sering disebut “motivasi murni” misalnya, kebutuhan untuk berprestasi,kebutuhanakanperasaanditerima.

2. Motivasi ekstinsik adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang. Misalnya,kenaikanpangkat,pujian,hadiahdansebagainya.Manullang(1998:130)

mendefinisikan motivasiintrinsikadalahmotivasiyangberasal dariperasaanpuasdalammelaksanakanpekerjaansendiri.Ia

merupakanbagiayanglangsungdarikandungankerja.Olehsebabitu,

motivasiintrinsikdatangdari dalam diri individu. Sedang motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannyadenganimbalanatau masalahyangditerimaseseorangsesudah melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi ekstrinsik timbul dari luardirinya.

Berdasarkan beberapa pendapatdan uraian tentang teori motivasi tersebutmakadapatdisimpulkan bahwayangdimaksud denganmotivasikerja pegawaiadalah dorongan bagi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan agar tercapaitujuanpekerjaansesuaidenganrencana. Suatupekerjaanpegawaidalam kegiatan kantor Kepala Desaakantercapaijika pegawai mempunyaimotivasiyangkuat, sedangpegawaiyangkurangbermotivasiakakeinginan/minatnya padapekerjaan akankurang.Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja pegawai meliputi

- 1.Imbalayanglayak
- 2.Kesempatanuntukpromosi
- 3.Memperolehpengakuan
- 4.Keamananbekerja
- 5.Lingkungankerjayangbaik
- 6.Penerimaanolehkelompok
- 7.Perasaanikutserta
- 8.Penghargaanatasprestasi
- 9.Disiplinyangbijaksana
- 10.Pimpinanyangmendukung

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.3.3. Memotivasi Staf Pegawai

Prinsip motivasi yang telah dibahas di bagian terdahulu menunjukkan bahwa pendapat berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja setiap individu manusia, faktor yang ada dalam situasi kerja, metode manajemen dan sistem sosial seperti yang ada dalam masyarakat.

1. Kebutuhan Pribadi

Kebutuhan setiap orang harus diperhitungkan, setiap kebutuhan akan pengakuan, kebutuhan untuk mencapai keberhasilan, kebutuhan untuk menjadi orang yang berharga di masyarakat, kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan dari persahabatan. Penghargaan dan promosi berdasarkan jasa dapat memberi pengakuan pada kemampuan manajerial atau prestasi kerja pegawai.

2. Situasi Kerja

Secara singkat dapat dikatakan bahwa kesempatan untuk berkreasi dan melakukan pembaharuan itu mempengaruhi tingkat motivasi. Pekerjaan yang bersifat rutin menyebabkan frustrasi dan bosan, serta menyebabkan kurangnya motivasi. Salah satu cara untuk mengatasi ialah dengan membuat rotasi pekerjaan.

3. Faktor Manajemen

Kualitas manajemen mempengaruhi perilaku, sikap dan usaha. Hubungan antara orang yang bersifat positif dipandang sebagai sesuatu yang memperkuat motivasi. Pegawai ingin mengetahui dan harus mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kedudukan dan tugas mereka dilihat dari rencana kerja menyeluruh.

Kepala sekolah bertanggung jawab dalam merancang, membina dan memimpin sekolah. Bila kepala sekolah mendelegasikan tugas-tugas kepada pegawai, dan menggunakan manajemen partisipatif, maka motivasi pegawai bekerja keras akan timbul dengan kuat

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



4. Faktor Masyarakat

Bila nilai yang dihargai masyarakat (baik nilai keagamaan, moral, ekonomi, budaya, politik maupun sosial) berbeda dengan nilai-nilai yang dihargai pegawai, faktor masyarakat dalam hal ini akan berdampak menurunkan motivasi kerja pegawai. Kepala sekolah hanya mempunyai kekuatan kontrol yang kecil terhadap faktor-faktor motivasi seperti itu, tetapi dia harus menangani hal tersebut jika berdampak negatif pada pekerjaan pegawai.

2.1.3.4. Prinsip Motivasi

Menurut Soesilo Martoyo (1999:47) ada beberapa cara untuk memberi motivasi kepada pegawai, antara lain yaitu :

1. Partisipasi

Pegawai perlu ikut serta dalam hal-hal yang secara langsung mempunyai dampak terhadap diri mereka. Makin besar keterlibatan pegawai, makin besar juga rasa ikut memiliki keputusan yang diambil dan mereka akan makin siap membantu mencapai tujuan. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan tidak akan mengubah kenyataan bahwa kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pengambilan keputusan terakhir dan konsekuensi yang timbul berkaitan dengan keputusan itu.

2. Komunikasi

Pegawai mendapat informasi mengenai keputusan yang telah diambil dan resiko harus harus dicapai, mereka cenderung bersedia diajak bekerja sama. Hal ini sebaliknya dapat terjadi : bila pegawai tidak mengetahui apa yang harus dicapai, maka perhatian dan motivasi mereka cenderung rendah.

3. Pengakuan



Pegawaimendapat pengakuan sesuai dan berkaitan dengan kemampuan manajerialnya, mereka cenderung untuk bekerja lebih keras. Pengakuan perlu diberikan kepada anggota staff sebagai manusia bukan hanya sebagai sumber tenaga manusia.

4. Pendelegasian wewenang

Seorang kepala sekolah harus bersedia mendelegasikan wewenang kepada orang yang mampu. Dengan cara ini kepala sekolah dapat menyiapkan staff menduduki posisi tertentu dalam pengelolaan sekolah. Wewenang juga berarti bahwa lebih banyak orang yang memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri sesuai dengan pekerjaan mereka, sepanjang masih sesuai dengan batas-batas wewenang.

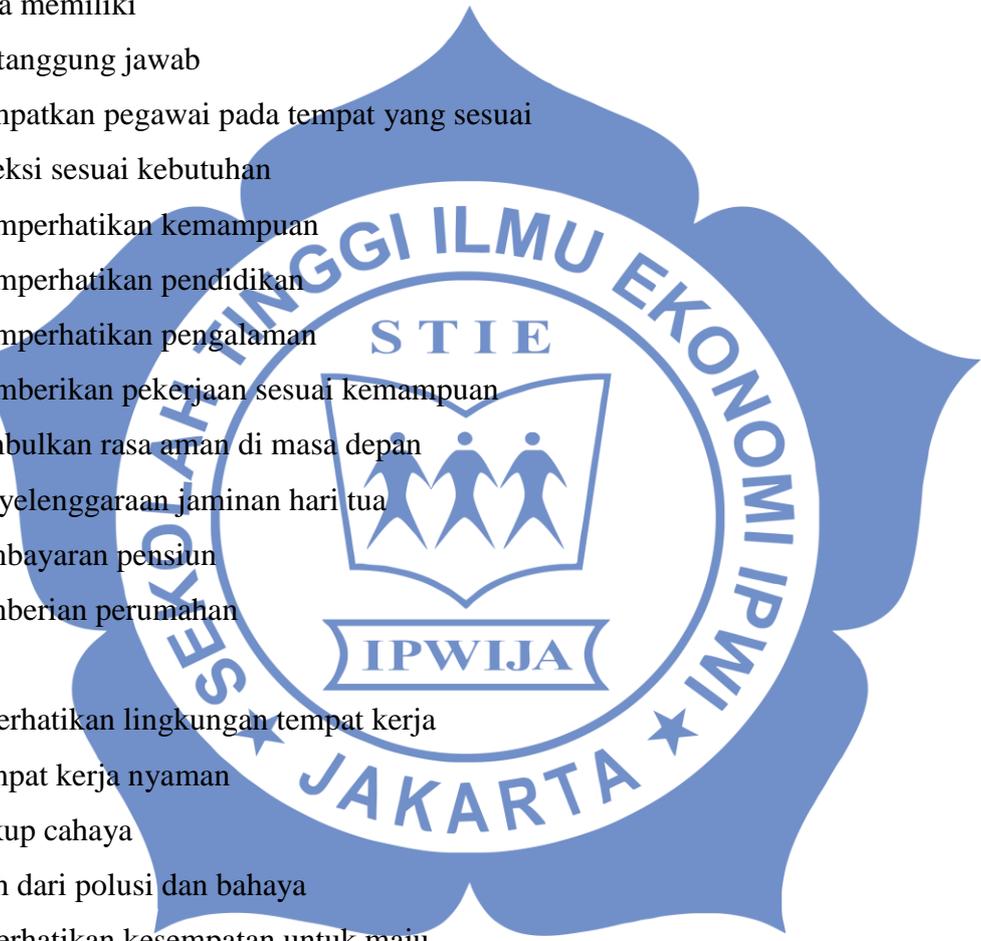
2.1.3.5. Indikator Motivasi

Menurut Taylor (Stoner et.al., 2002:136) dinyatakan bahwa cara yang paling efisien untuk melakukan pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan adalah dengan sistem *intensifikasi* upah, semakin banyak yang dihasilkan oleh karyawan semakin besar upahnya. Model ini terlalu menyederhanakan karena menganggap bahwa motivasi karyawan terfokus pada satu faktor yaitu uang. Menurut Ridwan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Upah/gaji yang layak
 - a. Gaji yang memadai
 - b. Besarnya sesuai standar mutu hidup
2. Pemberian insentif
 - a. Pemberian bonus sewaktu-waktu
 - b. Rangsangan kerja
 - c. Prestasi kerja
3. Memperhatikan harga diri
 - a. Iklim kerja yang kondusif
 - b. Kesamaan hak
 - c. Kenaikan pangkat
4. Memenuhi kebutuhan rohani



- a. Kebebasan menjalankan sariat agama
 - b. Menghormati kepercayaan orang
 - c. Penyelenggaraan ibadah
5. Memenuhi kebutuhan partisipasi
- a. Kebersamaan
 - b. Kerjasama
 - c. Rasa memiliki
 - d. Bertanggung jawab
6. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai
- a. Seleksi sesuai kebutuhan
 - b. Memperhatikan kemampuan
 - c. Memperhatikan pendidikan
 - d. Memperhatikan pengalaman
 - e. Memberikan pekerjaan sesuai kemampuan
7. Menimbulkan rasa aman di masa depan
- a. Penyelenggaraan jaminan hari tua
 - b. Pembayaran pensiun
 - c. Pemberian perumahan
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja
- a. Tempat kerja nyaman
 - b. Cukup cahaya
 - c. Jauh dari polusi dan bahaya
9. Memperhatikan kesempatan untuk maju
- a. Memberikan upaya pengembangan
 - b. Pengadaan kursus
 - c. Penyelenggaraan diklat
10. Menciptakan persaingan yang ketat
- a. Produktivitas
 - b. Prestasi kerja
 - c. Pengembangan karier yang jelas
 - d. Bonus
 - e. Penghargaan
 - f. Hukuman



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi *eksternal*, berupa peraturan, kebijakan kejaksaan, interaksi antara karyawan dan lain sebagainya. Motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Pegawai dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, ia merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Seorang pegawai yang memiliki semangat dan kegairahan dalam bekerja relatif sudah tertarik pada pekerjaannya, karena kerja keras memberikan peningkatan karier kerjanya. Faktor-faktor lingkungan pegawai seperti aturan, kebijakan, corak hubungan atasan, rekan dan bawahan dapat mempengaruhi motivasi karyawan, ini berarti bahwa faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian jika memang memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi, termasuk juga pengaturan penggajian dan insentifnya.

2.1.4. Hakikat Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu kejaksaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu kejaksaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam kejaksaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas di sini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu kejaksaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu kejaksaan akan berjalan dengan baik.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan

oleh beberapa ahli. Sedarmayanti berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat pekasas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok” (Sedarmayanti, 1996:1). Menurut Ahmad Tohari “Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan kejaksaan. Sedangkan menurut Gauzali Saydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah “Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri” (Saydam, 2000:266). Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalammenjalankantugasnya. Menurut Nitisemito mengemukakan “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yangdibebankan”(Nitisemito,1992:183).

Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas kejaksaan secara umum.

Dengan melihat adanya korelasi fisik terhadap mental, maka kita perlu mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat



dari beberapa indikator antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang penting yang dapat membuat karyawan memberikan semangat dan gairah dalam bekerja. Hal ini pula yang menjadi penunjang dalam meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (Subaris dan Haryono, 2008 ; 1).

Lingkungan kerja adalahmenyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja (Zainuddin dkk, 2006). Fasilitas yang dimiliki organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas organisasi.Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Begitupun pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja.

Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat sebahagian besar waktu tiap harinya dihabiskan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktifitas (Subaris dan Haryono, 2008 ; 1).



Menurut Mardiana (2005:97) "Lingkungan kerja adalah

lingkungandimanapegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusifmemberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapatberkerjaoptimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai.Jikapegawaimenyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, makapegawaitersebutakanbetahdi tempat kerjanya untuk melakukan aktivitassehinggawaktukerjadipergunakansecara efektif dan optimis prestasikerjapegawaijugatinggi.Lingkungankerjatersebutmencakuphubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawaidanhubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.Menurut Nitisemito (2001) "Lingkungan kerja adalah segalasesuatuyangadadisekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankantugastugasyang diembankan."

Lingkungan kerja adalah suatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan. Menurut Ahyari (1986:128), lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Sedangkan Moekijat (1995:135), mengatakan lingkungan kerja kantor merupakan lingkungan tempat bekerja dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

2.1.4.2. Komponen-Komponen Lingkungan Kerja

Adapun komponen-komponen dari kondisi lingkungan kerja pada umumnya adalah penerangan, warna, udara, suara dan tata ruang.

1. Penerangan

Penerangan merupakan komponen lingkungan yang penting dalam fasilitas-fasilitas fisik kantor. Penerangan yang baik membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang (Moekijat, 1995 : 135). Sedangkan The Liang Gie (2002 : 212) mengatakan dengan penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja, lebih sedikit mudah membuat kesalahan dan mata tidak lekas lelah.



Penerangan yang baik dapat berpengaruh terhadap beberapa hal yaitu : perpindahan pegawai berkurang, semangat kerja yang tinggi, hasil pekerjaan lebih banyak, ketidakhadiran berkurang, kesalahan berkurang, keletihan berkurang (Moekijat, 1995 : 136).

2. Warna

Bersama-sama dengan cahaya, menurut The Liang Gie (2002:216) warna merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpilih. Selain itu, warna yang tepat juga akan mencegah kesilauan yang timbul karena cahaya berlebihan.

Para ahli membedakan tiga warna pokok, yaitu merah, kuning dan biru. Merah adalah warna yang menggambarkan panas, kegembiraan dan kegiatan bekerja. Sebagai alat untuk merangsang panca indera dan jiwa agar bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, warna merah tepat untuk dipergunakan tetapi terlampau banyak dipakai juga tidak baik.

Warna kuning menggambarkan kehangatan matahari. Warna ini terutama merangsang saraf mata. Pengaruh mental yang dapat ditimbulkan adalah perasaan riang gembira dengan melenyapkan perasaan tertekan. Oleh karena itu, warna ini tepat dipakai pada kamar-kamar atau lorong-lorong gedung yang gelap.

Warna biru adalah warna adem (dingin). Sebagai warna dari langit dan samudera. Warna biru menggambarkan keleluasaan dan ketentraman. Oleh karena itu, warna ini mempunyai pengaruh mengurangi ketegangan otot-otot tubuh dan tekanan darah. Sebagai alat untuk menimbulkan suasana dingin dan tenang dalam kantor untuk pekerjaan yang



membutuhkan konsentrasi, warna biru baik sekali dipergunakan. Hanya kalau berlebihan dapat menimbulkan pengaruh menekan perasaan.

3. Udara

Tubuh manusia secara terus menerus mengeluarkan panas agar dapat hidup terus. Untuk dapat memancarkan panas itu diperlukan udara sekitar yang lebih rendah daripada suhu tubuh manusia (37°C). udara di Indonesia terlampau panas dan lembab, sehingga orang tidak dapat memancarkan panas dari tubuhnya dengan baik. Udara tropis yang panas dan lembab mempunyai pengaruh menekan terhadap perkembangan tenaga dan daya cipta seseorang. Udara yang panas membuat orang mudah mengantuk, cepat lelah dan kurang bersemangat. Oleh sebab itu faktor udara yang penting adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu (Gie, 1982 : 219). Lebih lanjut dikatakan udara dan kelembaban yang enak bagi sebagian besar pekerja adalah udara dengan suhu 25°C dan kelembaban 45 %. Menurut Lian Gie (2002:219) Ada beberapa hal untuk mengatasi udara panas dan lembab, yaitu :

- a. Mengatur suhu dalam ruangan kerja dengan *air conditioning* (AC)
- b. Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruangan kerja dengan membuat lubang-lubang udara atau jendela yang cukup banyak pada dinding-dinding ruangan, dan
- c. Mengatur pakaian kerja yang sebaik-baiknya dipakai oleh para pekerja.

4. Suara

Kantor yang memiliki tingkat kegaduhan jarang, merupakan kantor yang efisien. Suara yang gaduh menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik. Moekijat (1995 : 140) mengatakan akibat dari suara yang gaduh adalah :

- a. Gangguan mental dan saraf pegawai



- b. Kesulitan mengandalkan konsentrasi, mengurangi hasil, kesalahan yang lebih banyak, kesulitan dalam menggunakan telepon dan ketidakhadiran yang lebih banyak.
- c. Kesalahan yang bertambah dan semangat kerja pegawai yang berkurang.

5. Tata Ruang Kantor

Salah satu faktor penting yang ikut menentukan dalam pelaksanaan tugas tata usaha ialah penyusunan tempat kerja dan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan kerja bagi para pegawai disebut tata ruang perkantoran (The Lian Gie, 1982 : 186). Kemudian dikatakan keuntungan bila suatu perkantoran mempunyai tata ruang kantor yang baik adalah :

- a. Mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai karena berjalan mondar-mandir yang sebetulnya tidak perlu.
- b. Menjamin kelancaran proses pekerjaan yang bersangkutan
- c. Memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efisiensi, yaitu suatu luas lantai tertentu dapat dipergunakan untuk keperluan yang sebanyak-banyaknya.
- d. Mencegah para pegawai dibagian lain terganggu oleh public yang akan menemui suatu bagian tertentu.

2.1.5. Hakikat Etos Kerja

2.1.5.1. Pengertian Etos kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat .

Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok.

Secara terminologis kata etos, yang mengalami perubahan makna yang meluas. Digunakan dalam tiga pengertian yang berbeda yaitu:



1. suatu aturan umum atau cara hidup
2. suatu tatanan aturan perilaku.
3. Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku .

Dalam pengertian lain, etos dapat diartikan sebagai thumuhut yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif. Akhlak atau etos dalam terminologi Prof. Dr. Ahmad Amin adalah membiasakan kehendak. Kesimpulannya, etos adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan diluar dirinya .

Dari keterangan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kata etos berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan atau cita-cita.

Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden. Menurut K.H. Toto Tasmara etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (high Performance) .

Dengan demikian adanya etos kerja pada diri seseorang pedagang akan lahir semangat untuk menjalankan sebuah usaha dengan sungguh-sungguh, adanya keyakinan bahwa dengan berusaha secara maksimal hasil yang akan didapat tentunya maksimal pula. Dengan etos kerja tersebut jaminan keberlangsungan usaha berdagang akan terus berjalan mengikuti waktu.

2.1.5.2. Fungsi dan Tujuan Etos Kerja



Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap

perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani Rusyan, fungsi etos kerja adalah:

- a. Pendorang timbulnya perbuatan.
- b. Penggairah dalam aktivitas.
- c. Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan .

Kerja merupakan perbuatan melakukan pekerjaan atau menurut kamus W.J.S Purwadaminta, kerja berarti melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan . Kerja memiliki arti luas dan sempit dalam arti luas kerja mencakup semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non materi baik bersifat intelektual maupun fisik, mengenai keduniaan maupun akhirat. Sedangkan dalam arti sempit, kerja berkonotasi ekonomi yang persetujuan mendapatkan materi. Jadi pengertian etos adalah karakter seseorang atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan dalam bekerja yang disertai semangat yang tinggi untuk mewujudkan cita-cita.

Etos kerja dalam arti luas menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan. Untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan, cara bekerja dan hakikat bekerja. Dalam Islam, iman banyak dikaitkan dengan amal. Dengan kata lain, kerja yang merupakan bagian dari amal tak lepas dari kaitan iman seseorang. Idealnya, semakin tinggi iman itu maka semangat kerjanya juga tidak rendah. Ungkapan iman sendiri berkaitan tidak hanya dengan hal-hal spiritual tetapi juga program aksi.

Dalam kehidupan pada saat sekarang, setiap manusia dituntut untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan bekerja seseorang akan menghasilkan uang, dengan uang tersebut seseorang dapat membelanjakan segala kebutuhan sehari-hari hingga akhirnya ia dapat bertahan hidup. Akan tetapi dengan bekerja saja tidak cukup, perlu adanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



peningkatan, motivasi dan niat.

Setiap pekerja, terutama yang beragama islam, harus dapat menumbuhkan etos kerja secara Islami, karena pekerjaan yang ditekuni bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaannya juga dapat digunakan untuk kepentingan ibadah, termasuk didalamnya menhidupi ekonomi keluarga. Oleh karena itu seleksi memilih pekerjaan menumbuhkan etos kerja yang islami menjadi suatu keharusan bagi semua pekerjaan.

Etos kerja sangat berhubungan erat dengan toleransi . dalam menjalani pekerjaan etos kerja dan toleransi sangat dibutuhkan.toleransi sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Apabila tidak ada toleransi maka akan terjadi ketidak seimbangan social. Salah satu contoh toleransi dalam kehidupan social adalah toleransi antar umat beragama, toleransi dalam bermasyarakat dan masih banyak yang lainnya.

Dalam pengertian lain, etos dapat diartikan sebagai thumuhat yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif.Akhlak atau etos dalam terminologi Prof. Dr. Ahmad Amin adalah membiasakan kehendak. Kesimpulannya, etos adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan diluar dirinya .

Dari keterangan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kata etos berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan atau cita-cita.

Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden.Menurut K.H. Toto Tasmara etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (high Performance) .

Dengan demikian adanya etos kerja pada diri seseorang pedagang akan lahir semangat untuk menjalankan sebuah usaha dengan sungguh-sungguh, adanya keyakinan bahwa dengan berusaha secara maksimal hasil yang akan didapat tentunya maksimal pula. Dengan etos kerja tersebut jaminan keberlangsungan usaha berdagang akan terus berjalan mengikuti waktu.

2.1.5.3. Fungsi dan Tujuan Etos Kerja

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani Rusyan, fungsi etos kerja adalah sebagai pendorong timbulnya perbuatan dan penggairah dalam aktivitas serta sebagai penggerak, seperti mesin bagi mobil besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan .

Kerja merupakan perbuatan melakukan pekerjaan atau menurut kamus W.J.S Purwadarminta, kerja berarti melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan . Kerja memiliki arti luas dan sempit dalam arti luas kerja mencakup semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non materi baik bersifat intelektual maupun fisik, mengenai keduniaan maupun akhirat. Sedangkan dalam arti sempit, kerja berkonotasi ekonomi yang persetujuan mendapatkan materi. Jadi pengertian etos adalah karakter seseorang atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan dalam bekerja yang disertai semangat yang tinggi untuk mewujudkan cita-cita.

Kamus Wikipedia menyebutkan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani; akar katanya adalah ethikos, yang berarti moral atau menunjukkan karakter moral. Dalam bahasa Yunani kuno dan modern, etos punya arti sebagai keberadaan diri, jiwa, dan pikiran yang membentuk seseorang.



Pada Webster's New Word Dictionary, 3rd College Edition, etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter; sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok. Bahkan dapat dikatakan bahwa etos pada dasarnya adalah tentang etika.

Etika tentu bukan hanya dimiliki bangsa tertentu. Masyarakat dan bangsa apapun mempunyai etika; ini merupakan nilai-nilai universal. Nilai-nilai etika yang dikaitkan dengan etos kerja seperti rajin, bekerja, keras, berdisiplin tinggi, menahan diri, ulet, tekun dan nilai-nilai etika lainnya bisa juga ditemukan pada masyarakat dan bangsa lain.

Kerajinan, gotong royong, saling membantu, bersikap sopan misalnya masih ditemukan dalam masyarakat kita. Perbedaannya adalah bahwa pada bangsa tertentu nilai-nilai etis tertentu menonjol sedangkan pada bangsa lain tidak. Dalam perjalanan waktu, nilai-nilai etis tertentu, yang tadinya tidak menonjol atau biasa-biasa saja bisa menjadi karakter yang menonjol pada masyarakat atau bangsa tertentu. Muncullah etos kerja Miyamoto Musashi, etos kerja Jerman, etos kerja Barat, etos kerja Korea Selatan dan etos kerja bangsa-bangsa maju lainnya.

Bahkan prinsip yang sama bisa ditemukan pada etos kerja yang berbeda sekalipun pengertian etos kerja relatif sama. Sebut saja misalnya berdisiplin, bekerja keras, berhemat, dan menabung; nilai-nilai ini ditemukan dalam etos kerja Korea Selatan dan etos kerja Jerman atau etos kerja Barat. Bila ditelusuri lebih dalam, etos kerja adalah respon yang dilakukan oleh seseorang, kelompok, atau masyarakat terhadap kehidupan sesuai dengan keyakinannya masing-masing. Setiap keyakinan mempunyai sistem nilai dan setiap orang yang menerima keyakinan tertentu berusaha untuk bertindak sesuai dengan keyakinannya.

2.1.5.4. Definisi Etos Kerja

Menurut Gregory (2003) sejarah membuktikan negara yang dewasa ini menjadi negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi/informasi tinggi pada dasarnya dimulai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya.

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki internal being yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya internal being menetapkan respon, atau reaksi terhadap tuntutan external. Respon internal being terhadap tuntutan external dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000 : 25)

Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8). Menurut Geertz (1982:3) Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan.

Menurut kamus Webster, etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi (guiding beliefs of a person, group or institution). Menurut Usman Pelly (1992:12), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi. Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2003,2).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut Toto Tasmara, (2002) Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- a. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- b. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- c. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- d. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- e. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau manajer. Menurut A. Tabrani Rusyan, (1989) fungsi etos kerja adalah:

- (a) pendorong timbulnya perbuatan
- (b) penggairah dalam aktivitas
- (c) penggerak, seperti; mesin bagi mobil, maka besar kecilnya motivasi

2.1.5.5. Cara Menumbuhkan Etos Kerja

1. Menumbuhkan sikap optimis :
 - a. Mengembangkan semangat dalam diri
 - b. Peliharalah sikap optimis yang telah dipunyai
 - c. Motivasi diri untuk bekerja lebih maju



2. Jadilah diri anda sendiri :

- a. Lepaskan impian
- b. Raihlah cita-cita yang anda harapkan

3. Keberanian untuk memulai :

- a. Jangan buang waktu dengan bermimpi
- b. Jangan takut untuk gagal
- c. Merubah kegagalan menjadi sukses

4. Kerja dan waktu :

- a. Menghargai waktu (tidak akan pernah ada ulangan waktu)
- b. Jangan cepat merasa puas

5. Kosentrasikan diri pada pekerjaan :

- a. Latihan berkonsentrasi
- b. Perlunya beristirahat

6. Bekerja adalah sebuah panggilan Tuhan (Khasanah, 2004)

Aspek Kecerdasan yang Perlu Dibina dalam Diri, untuk Meningkatkan Etos Kerja

1. Kesadaran : keadaan mengerti akan pekerjaannya.
2. Semangat : keinginan untuk bekerja.
3. Kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
4. Komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan (janji dalam bekerja).
5. Inisiatif : usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
6. Produktif : banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan.
7. Peningkatan : proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya dalam bekerja.
8. Wawasan : konsepsi atau cara pandang tentang bekerja. (Siregar, 2000, .24)

2.2. Penelitian Terdahulu

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Penelitian yang berkaitan dengan pengembangan Kinerja Pegawai pernah dilakukan peneliti sebelumnya. Seperti yang dilakukan oleh Slamet Cahyono, pada Tesisnya yang berjudul “Hubungan Antara Lingkungan kerja dan Optimalisasi sarana pembelajaran dengan Kinerja Pegawai Kantor dinas Pertanian Kabupaten Batang”. Penelitian ini dilakukan pada para pegawai dengan metode pengisian angket. Jumlah subjek penelitian ini adalah 53 orang staf. Hasil analisis dengan teknik statistik analisis kovariansi menunjukkan bahwa Lingkungan kerjadan optimalisasi sarana pembelajaran mempunyai pengaruh yang signifikan dengan sumbangan Pengaruh sebesar 43,54% untuk lingkungan kerja, dan optimalisasi sarana pembelajaran memberikan sumbangan sebesar 39,97% terhadap kinerja Pegawai.

2.3. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan Pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para Pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Agar pegawai dapat bekerja lebih optimal, maka pimpinan harus memberikan motivasi kepada, pegawainya sehingga berdampak sehingga padapeningkatan kinerjanya.

Dengan tingkat penghargaan yang diberikan oleh kejaksaan kepada pegawai-pegawai dalam menjalankan tugasnya secara memadai sesuai tingkat profesionalisme yang dimiliki akan menjamin ketenangan pegawai sebagai pendidik dan pengajar. Imbalan yang diterima pegawai tidak harus bersifat ekonomis belaka, tetapi juga dalam bentuk lain misalnya ucapan, piagam atau yang lainnya. Dengan adanya penghargaan baik dalam bentuk prestasi, terutama dalam menjalankan tugasnya akan dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai adalah motivasi yang menyebabkan seorang pegawai bersemangat dalam mengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya. Pegawai bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi seperti untuk memperoleh pendapatan, keamanan,



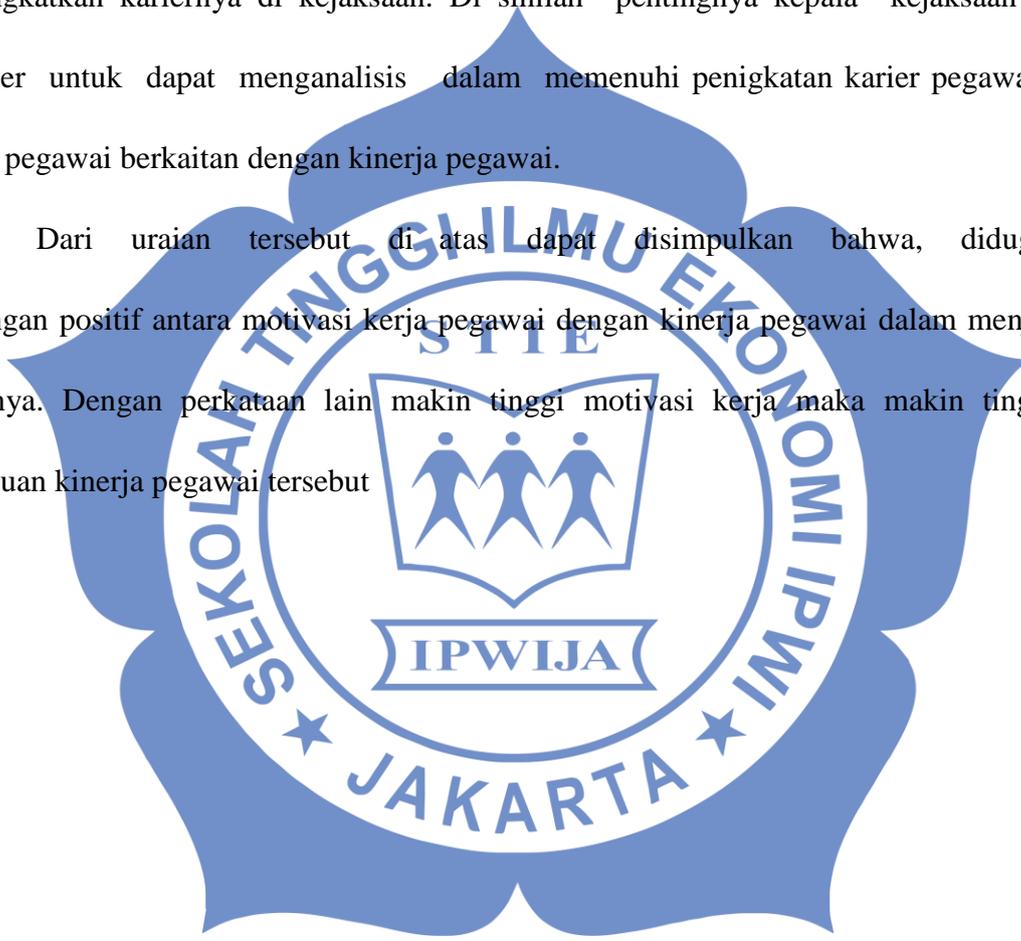
kesejahteraan, penghargaan, pengakuan dan bersosialisasi dengan masyarakat. Jika kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka pegawai akan terdorong untuk bekerja. Melihat kinerja yang baik, maka seorang pegawai akan semakin dipercaya oleh atasannya untuk menempati jabatan atau posisi yang strategis. Selanjutnya hal tersebut akan semakin meningkatkan kariernya di kejaksaan. Di sinilah pentingnya kepala kejaksaan selaku manajer untuk dapat menganalisis dalam memenuhi peningkatan karier pegawai, sebab karier pegawai berkaitan dengan kinerja pegawai.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, diduga ada hubungan positif antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan perkataan lain makin tinggi motivasi kerja maka makin tinggi pula kemajuan kinerja pegawai tersebut

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal.

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Karakter kerja sebagai wujud dari etos kerja bisa muncul pada seseorang dengan jalan membiasakannya. Agar dia tertarik untuk terbiasa, harus ada daya rangsang. Dari daya rangsang itu muncullah sikap. Yang akhirnya terwujud dilakukan dengan berulang-ulang maka jadilah etos kerja. Karakter seorang guru yang memiliki etos kerja tinggi adalah: percaya diri; berorientasi tugas dan hasil; pengambil resiko; kepemimpinan; keorisinilan; berorientasi ke masa depan. Hal ini berarti bahwa seorang guru apabila dia memiliki etos kerja yang tinggi dia akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan atau dengan kata lain dia dapat mengerjakan pekerjaannya secara efektif.

Jadi dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan manajemen karier yang baik serta pembentukan karakter etos kerja akan tercipta sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dalam arti mempunyai produktivitas kerja yang tinggi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

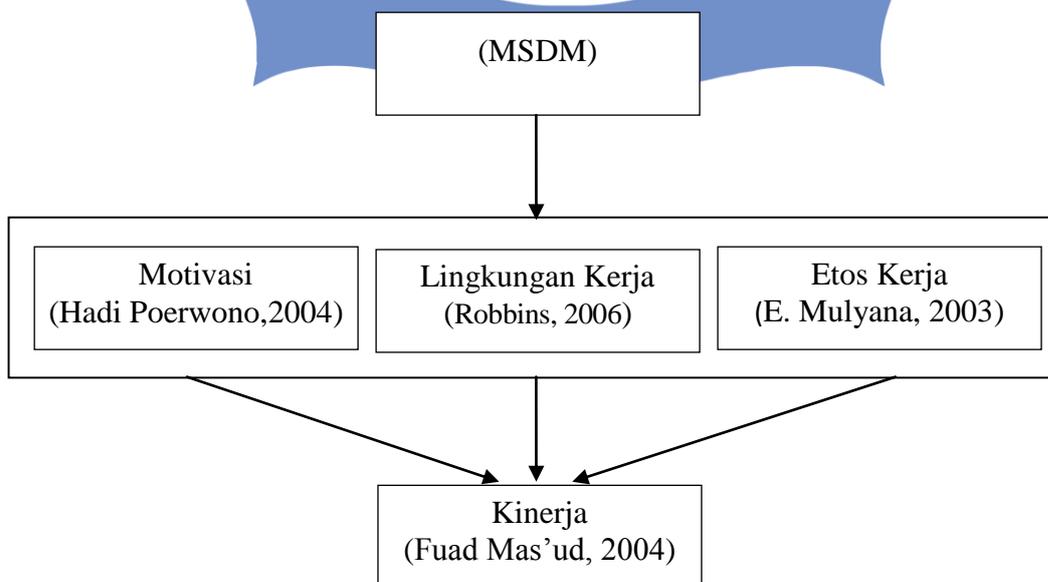
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4. Pengaruh antara motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian kemajuan dan sasaran. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu Pemberian Motivasi dan Lingkungan kerja serta etos kerja yang baik dan kondusif.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, diduga ada hubungan positif antara Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan berdasarkan kajian pustaka dari ketiga variabel penelitian yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



| | |
|------|--------|
| Alur | Sumber |
|------|--------|

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



| | |
|----------------------------|---|
| Motivasi → Kinerja | (Hadi purwono 2004; James <i>et al</i> ,1996; Siagian, 2002; |
| Lingkungan Kerja → Kinerja | (Robbins, 2006; Hasibuan, 2004; Siagian, 2002; |
| Etos Kerja → Kinerja u | (E, Mulyana, 2003)), Velasques dalam Sudimin (2003), Robbins (2005) |

2.4. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai satu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Nana Sudjana (2004:37) menyatakan bahwa “Hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan. Kebenaran Pendapat tersebut perlu di uji dan dibuktikan”. Berdasarkan uraian di atas mengemukakan hipotesis sementara yang merupakan jawaban dari permasalahan dan kebenarannya memerlukan pengujian yang berdasarkan hasil penelitian lapangan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes.
7. Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes
8. Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Etos kerja secara bersama-sama pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Brebes.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kejaksaan Negeri Brebes. Penelitian dilakukan dengan dua tahap, tahap pertama merupakan kegiatan pra-penelitian yang diperlukan untuk Penelitian pendahuluan Penyusunan Proposal. Tahapan kedua merupakan kegiatan pengumpulan data, Analisis data dan Pelaporan akhir. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini;

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

| Kegiatan | Desember 2012 | | | | Januari 2013 | | | | Februari 2013 | | | |
|------------------------|---------------|----|-----|----|--------------|----|-----|----|---------------|----|-----|----|
| | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| Penelitian Pendahuluan | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| Penyusunan Proposal | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| Pengumpulan Data | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| Analisis Data | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | |
| Pelaporan | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |

3.2. Desain Penelitian

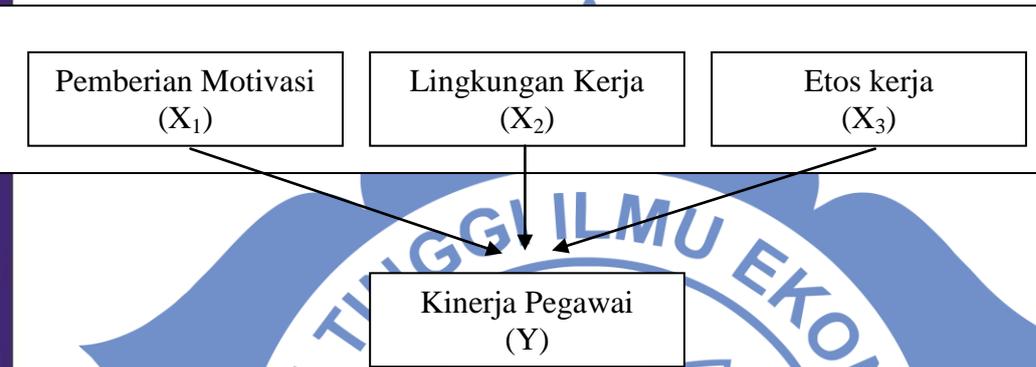
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh Pemberian Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Brebes

Terdapat 4 variabel penelitian yaitu, 3 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu; Motivasi Kerjadengan simbol X_1 , variabel independen kedua yaitu Lingkungan Kerja dengan simbol X_2 , dan variabel

independen ketiga yaitu Etos Kerja dengan simbol X_3 Satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dengan simbol Y.

Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1.Rencana Penelitian



3.3.Operasionalisasi Variabel

Variabel ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), dan tiga variabel independen yaitu Motivasi Kerja(X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Etos Kerja (X_3). Variabel penelitian ini selanjutnya diukur dengan menggunakan kuisisioner. Atas dasar indikator masing-masing variabel yang selanjutnya diterjemahkan menjadi kuisisioner dimana variabel kinerja pegawai memiliki 10 (Sepuluh), Motivasi Kerja memiliki sebanyak 10 (sepuluh) pertanyaan, Lingkungan Kerja memiliki sebanyak 10 (sepuluh) pertanyaan, dan Etos kerja memiliki sebanyak 10(sepuluh) pertanyaan; dimana operasionalisasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

| Variabel | Indikator | Skala | Item Pertanyaan |
|---|---|-------------------|---|
| Motivasi adalah suatu yang mendorong atau yang mempunyai kecenderungan untuk mendorong tindakan". (Sarwoto, 2000) | 1. Kesadaran 2. Kebutuhan. 3. Harapan 4. Pujian 5. Hukuman 6. Aturan | Interval 1 - 6 | 1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9 10 |



| | | | |
|--|---|--------------------------|--|
| <p>"Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan (NitiseMITO, 2001)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana 2. Prioritas 3. Daya tampung 4. Lingkungan Kerja 5. Suasana kerja 6. Perasaan tertekan 7. Jauh dari keramaian 8. Sarana pendukung 9. Kebersihan | <p>Interval 1 -8</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 5 6,8 7 9 4 10 |
| <p>Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden (Toto Tasmara, 2001)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Berdayagunaanberhasilguna 2. Tepatwaktu 3. Loyalitas 4. Taat / patuh 5. Bertanggungjawab 6. Sikapdanperilaku | <p>Interval 1 -7</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1, 2 3,4 5, 6 7, 8 9 10 |
| <p>Kinerja Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalampekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. (Tsui, Pearce & Porter, 1997) dalam Fuad Mas'ud, 2004)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keteladanan 2. Toleransi 3. Kerja Keras 4. Menambah Pengetahuan 5. Kedisiplinan | <p>Interval 1 -5</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1, 2 3,4 5, 6 7,8 9,10 |

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

1. Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Brebes.
2. Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Brebes yang berjumlah 40 orang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3. Karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian, maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Sampling Jenuh* sehingga penelitiannya disebut sebagai sensus.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

1. Telaah pustaka yang dilakukan dengan mencari landasan teori, penelitian relevan, dan data obyek penelitian khususnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Telaah pustaka dilakukan di perpustakaan baik konvensional maupun melalui internet.
2. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik di kantor Dana Pensiun Bank Mandiri Tiga maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan pihak ketiga maupun peserta pensiun.
3. Angket (Kuisisioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu Pemberian Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Etos kerja Kerja Kuisisioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuisisioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Likert dengan lima kategori penilaian yaitu:
 - Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju.
 - Skor 4 untuk jawaban Setuju
 - Skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu
 - Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju
 - Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.6. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan dan diperlukan adalah sebagai berikut ini.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dicatat, dan dikumpulkan untuk pertama kalinya (Marzuki, 2005:55). Dalam penelitian ini data primer yang dibutuhkan adalah jawaban atas kuesioner yang diajukan kepada responden.

Data primer yang diperoleh adalah :

- a. Motivasi Kerja di Kantor Kejaksaan Negeri Brebes
- b. Lingkungan Kerja di Kantor Kejaksaan Negeri Brebes
- c. Etos Kerja di Kantor Kejaksaan Negeri Brebes
- d. Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Brebes

2. Data Sekunder

Selain data internal, penelitian ini juga membutuhkan data sekunder dengan maksud untuk menunjang dan menjadi landasan pemikiran penelitian ini. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh penulis, misalkan dari biro statistik, majalah, keterangan-keterangan dan publikasi lainnya (Marzuki, 2005:55). Dalam penelitian ini data sekunder yang dibutuhkan adalah gambaran umum perusahaan, sumber daya manusia dan struktur organisasi.

3.7. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS Versi 16.0 *For Windows*.



1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pertanyaan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pertanyaan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $>$ 0,3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pertanyaan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.8. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.8.1. Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi pengujian jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2.
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot.

Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

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

Keterangan :

X_1 = Pemberian Motivasi

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Etos Kerja

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Pemberian Motivasi

b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

b_3 = Koefisien Regresi Etos kerja kerja

5. Koefisien Determinasi Berganda

Nilai koefisien korelasi determinasi menunjukkan *Goodness of Fit Test* yaitu

kemampuan model persamaan regresi linier berganda dalam menerangkan variasi variable dependen Y atau masukan variable X_1 , X_2 , dan X_3 . Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel independen terhadap variable dependen (X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y). Dengan kata lain, dapat digunakan untuk menjelaskan kemampuan model persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ dalam menerangkan pengaruh variable X terhadap Y. Rumus yang digunakan:

$$KD = R^2 \times 100\%$$



Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

Nilai R berda antara bilangan 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati nilai 1 maka variable bebas hamper memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel independen (terikat).

Hipotesis statistik yang diajukan adalah:

Ho : kemampuan variabel independen dalam menerangkan variable dependen tidak signifikan

Ha : kemampuan variabel independen dalam menerangkan variable dependen signifikan.

Kriteria pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai koefisien determinasi berganda (R Square) dengan nilai probabilitas (Sig.) dengan taraf uji penelitian (α).

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya nilai koefisien regresi signifikan,
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. > \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya nilai koefisien regresi signifikan.

Rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi



3.9. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji F. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak empat kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi kerjaterhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Brebes Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi kerjaterhadap kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Brebes.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Brebes.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Brebes. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Brebes.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Brebes

3. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh

Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Brebes. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{30} : b_3 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{3a} : b_3 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima, artinya terdapat pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Brebes
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{30} diterima dan H_{3a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Brebes

4. Uji hipotesis keempat

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Pemberian Motivasi, Lingkungan Kerja dan Etos kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Brebes. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{40} : b_4 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{4a} : b_4 \neq 0$: ada pengaruh



Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

➤ Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh Pemberian Motivasi, Lingkungan Kerja dan Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Brebes.

Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Pemberian Motivasi, Lingkungan Kerja dan Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Brebes



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Alain Mitrani, *et al.* 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Jakarta : Pustaka Utama Graffiti.
- Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara, 1979)
- Desler, Garry. 1999. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga
- William B Werther dan Keith Davis. 1993. *Human Resources and Personl Management*. Jakarta. Gramedia
- Djuharie O. Setiawan, *Pedoman Penulisan Skripsi-Tesis-Disertasi*, Penerbit Yrama Widya, Bandung, 2001.
- D.C. Winter McClelland. 2001. *Motivation Economic Achievement*. New York : The Free Press
- N.H. Anderson. 2004. "Performance = Motivation x Ability : An Integration Theoretical Analysis", *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Flippo, Edwin B, *Personal Management*, Six Edition, Terjemahan Malayu SP Hasibuan, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1991.
- Faustino Cardoso Gomes, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Andi Offset,
- Garis-Garis Besar Haluan Negara, 1993
- Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, (Bandung: Alumni, 1983)
- Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta :Bumi Aksara,1999
- Soewarno Handayaniingrat, *Pengantar Studi Administrasi dan Management*, (Jakarta :GunungAgung, 1982)
- Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1987.



Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2001.

Walker, James. 2000. *Performance Management*. London. Institute of Personnel and Development

J. Simanjuntak Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Penerbit UI Press, Jakarta, 1993

Kartono, Kaartini, 1983. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:CV Rajawali

Maslow, Abraham. 1993. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: PT Binaman Pressindo. Cetakan Keempat (edisi revisi)

Kussriyanto Bambang, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Seri Manajemen No. 95, Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1993.

Manullang. M, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.

Manulang M. 1994. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta. Ghalia

Manullang, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 1998)

Martoyo Soesilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1999.

Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1995.

Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju , Bandung, 1991

Nitisemito Alex S., *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1992.

Pidarta Made, *Landasan Kependidikan, Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Cetakan Pertama, Jakarta, 2000.

Winardi, *Organisasi Perkantoran Modern* (Bandung: Alumni, 1971)

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Ranupandojo Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1990.

Ranupandojo Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi IV, Cetakan Ke-7, Penerbit FE-UGM, Yogyakarta, 1997

Ravianto J., *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Penerbit Lembaga SIUP, Jakarta, 1985.

S.Nitisemito, Alex. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghlia

Heidjrachman dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Penerbit BPFE

Sarwoto, 2000. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Rajawali Press

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara (Jakarta: Rineka Cipta, 2000)

Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempat, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1991

Singarimbun Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Penerbit LP3 ES, Cetakan Kedua, Agustus 1995.

Singgih Santoso, *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, cetakan kedua, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2000.

Suryadi dan Ignatius Silmenes Porang, *Penuntun Penyusunan Paper, Skripsi, Tesis, Disertasi Beserta Cara Pengetikannya*, Penerbit Usaha Nasional, Surabaya, 2003.

Toffler Alvin, *Kejutan Masa Depan*, Terjemahan Sri Koesdiyatinah SB, Penerbit PT. Pantja Simpati, Jakarta, 1987.

Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Pendidikan Nasional.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta