

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS
PENDIDIKAN II KECAMATAN
GUNUNGPUTRI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :
SARDI
NIM: 2014511237

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2018**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segalapujibagi ALLAH SWT, Rabbsemestaalam, penciptalangitdanbumibesertaisinya. Shalawatdalamsemogasenantiasatercurahk epadaNabiBesarRasulullah Muhammad SAW yang diutussebagai rahmat bagisemestaalam. Alhamdulillahakhirnyasayadapatmenyelesai kantugasskripsiinisebagaipersyaratanmemperolehgelarSarjanaEkonomipada Program StudiManajemenStrata 1 (S1) SekolahTinggiIlmuEkonomi (STIE) IPWI Jakarta. Karyainisayapersembahkanuntuk :

1. Istritercinta (Sari Nurhasanah)
2. Anak-anaktersayang (SiskaMustikasari dan Abdullah IlhamHidayat)
3. Almamaterku SekolahTinggiIlmuEkonomi (STIE) IPWIJA

SURAT PERNYATAAN

Bersamaini,

Nama : Sardi

NIM : 2014511237

Menyatakandengansesungguhnyabahwaskripsi yang
sayaajukaniniadalahhasilkaryasendiri yang
belumpernahdisampaikanuntukmendapatkangelarpada Program
Sarjanainiataupunpada program lain. Karyainiadalahmiliksaya,
karenaitupertanggungjawabannyaberadadipundaksaya.Apabiladikemudianharitern
yatapernyataaninitidakbenar,
makasayabersediauntukditinjauandanmenerimasanksisebagaimanamestinya.

Jakarta, Maret 2018

Sardi
NIM: 2014511237

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sardi
NIM : 2014511237
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis
Pendidikan (UPTP) II Kecamatan Gunungputri

Jakarta, Maret 2018

Dosen Pembimbing

Dra.SitiLaela, MM

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA
TEKNIS PENDIDIKAN (UPTP) II KECAMATAN
GUNUNGPUTRI**



SARDI
NIM: 2014511237

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Jum'at tanggal 9 bulan Maret tahun 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. YI Gunawan, SE, MM _____
Ketua _____
Tanggal : 9 Maret 2018
2. Dra Ani Aryanti, MM _____
Anggota _____
Tanggal : 9 Maret 2018
3. Dra Siti Laela, MM _____
Anggota _____
Tanggal : 9 Maret 2018

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM

Tanggal :

ABSTRAK

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja adalah dua dari beberapa faktor yang cukup besar dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai. Untuk membuktikan pengaruh kedua faktor tersebut maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPTP) II Kecamatan Gunungputri.

Penelitian dilakukan di UPTP II Kecamatan Gunungputri dengan mengambil 74 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung dengan rumus Cronbach's Alpha dari total populasi 74 pegawai pada margin error 5%. Pengambilan data dengan instrument kuesioner tertutup dengan lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis, regresi sederhana dan digunakan sebagai alat analisis, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai;
- 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai;
- 3) Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai.

Kata kunci:

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Work Environment and Work Motivation are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employer performance on the UPTP II Kecamatan Gunungputri. These research aimed to determine the effect of ability and discipline toward employee performance on the UPTP II Kecamatan Gunungputri.

Research conducted at the UPTP II Kecamatan Gunungputri by taking 74 employees as the research sample, calculated using the Cronbach's Alpha formula of the total population of 74 employees at the margin errors of 5%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The simple and multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypotesis testing is done by t-test and F-test.

The study producted three major findings consistent with the hypothesis put porward, that are: 1) Work Environment has a positive influence on inployee performance; 2) Work Motivation has a positive influence on inployee performance; 3) Work Environment and Work Motivationhas a positive influence on inployee performance.

Base on the research, in order to increase employee performance can be done byincrease work environment and work motivation.

Key words:

Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasapenulispanjatkankehadiratTuhan Yang MahaEsakarenaataslindungan-Nyamakaskripsi yang berjudul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIK PENDIDIKAN (UPTP) II KECAMATAN GUNUNGPUTRI" inidapatdiselesaikantepatwaktu. Selaindaripadaitu, penyelesaiankripsiini tidaklepasdaribantuanberbagaipihak, sehinggapenulisinginmengucapkanterimakasihkepada:

1. Dra.SitiLaela,MM selakudosenpembimbing yangtidakkenallelahmeluangkanwaktumemberikanbimbingandanarahankepada penulis.
2. Dr.SusantiWidiastuti, SE,MM selakuKetua Program StudiSarjanaManajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr.Suyanto, SE, MM,M.AkselakuKetua STIE IPWIJA
4. Pimpinandanstaf UPTP II KecamatanGunungputri yang telahmeluangkanwaktumembantukelancaranpenelitian.
5. CivitasAkademika STIE IPWIJA
6. Rekan-rekanmahasiswa Program SarjanaManajemen S1 STIE IPWIJA khususnyakonsentrasi SDM.
7. Keluargatercinta yang senantiasamemberikandukungandandoronganseangat.
8. Pihaklain yang tidakdapatpenulissebutkansatu per satu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi instansi, pegawai, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatuserta perkembangan ilmu pengetahuan.

Penulis

Sardi

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persembahan.....	ii
Halaman Orisinalitas.....	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi.....	v
Abstrak.....	vi
Abstract.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu.....	35
2.3 Kerangka Pemiikiran.....	37
2.4 Hipotesis.....	42

BAB 3 METODELOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.2 Desain Penelitian.....	44
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	45
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	46
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	48
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian.....	49
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	55

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	64
4.2 Pembahasan Penelitian.....	66

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian– Penyusunan Laporan.....	50
Tabel 3.2 Daftar Distribusi Penelitian.....	55
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja.....	57
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	58
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai.....	58
Tabel 3.6 Skor Alternatif Jawaban.....	60
Tabel 4.1 Distribusi Data Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.2 Distribusi Data Berdasarkan Bidang Kerja.....	77
Tabel 4.3 Distribusi Data Berdasarkan Masa Kerja.....	77
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	79
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	79
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	81
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	81
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	83
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	83
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	85
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	86
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	87

Tabel 4.13 Uji Asumsi Normalitas Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerjadan Kinerja Pegawai.....	
.....	88
Tabel 4.14 Coefficients Uji Asumsi Multikolinieritas.....	89
Tabel 4.15 Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi.....	90
Tabel 4.16 Persamaan Regresi Linier Ganda.....	93
Tabel 4.17 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial.....	94
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	96
Tabel 4.19 Hasil Uji Signifikansi Simultan.....	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 4.1 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	91
Gambar 4.2 Rangkuman Hasil Analisa.....	100

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Data Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja juga merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja bisa diartikan pula sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus

diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Oleh karena itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat dalam bekerja, dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif, lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja,

tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik yang terdiri yakni pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain sebagainya dan dimensi non fisik yaitu kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai, dan lain-lain. Perusahaan atau instansi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerjasama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja para pegawai atau karyawan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja lebih produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Hal lain yang cukup mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu pegawai. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan

untuk mengupayakan bawahan untuk lebih berprestasi dengan adanya dorongan atau motivasi dari pimpinan. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, motivasi sering diartikan pula sebagai faktor yang mendorong aktivitas perilaku seseorang, setiap aktivitas seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong. Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar dan diri pegawai itu sendiri. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang

memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja para pegawai atau karyawan sehingga makin meningkatkan motivasi kerjanya. Motivasi kerja juga bisa datang dari pribadi masing-masing pegawai dengan sesuatu yang mampu menimbulkan rangsangan atau daya tarik untuk memompa semangat dalam bekerja. Dengan sumber daya yang berkompeten dan berkualitas setiap organisasi akan mampu menjawab setiap tantangan dan memperkuat diri untuk menghadapi persaingan, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, serta penentu berjalannya suatu organisasi.

Unit Pelaksana Teknis Pendidikan (UPTP) II Kecamatan Gunungputri merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Lembaga ini mempunyai visi agar pendidikan yang berkualitas dapat terwujud secara nyata yang berdasarkan pada budaya bangsa. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas pegawai yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi UPTP II Kecamatan Gunungputri.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Pendidikan (UPTP) II Kecamatan Gunungputri”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang hendak yang dicapai adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Pihak Organisasi

Sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan UPTP II Kecamatan Gunungputri.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini dapat memberi kontribusi dan menjadi bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang Manajemen, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWI Jakarta.

3. Bagi Pihak Lain

Bisa dijadikan bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang mengalami masalah serupa.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai konsep yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya pada mata kuliah manajemen SDM.

1.5. Sistematika Penulisan

Mempermudah di dalam pembahasan, maka penyusunan skripsi ini dibuat sistematis dan praktis dengan pembagian dalam lima bab, yaitu:

BAB 1: PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan dan menyajikan mengenai pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengertian kinerja pegawai.

BAB 3: METEDOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai metode penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis menerangkan tentang sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, prinsip perusahaan, dan pembahasan penelitian.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menarik beberapa kesimpulan tentang apa yang penulis dapat, kemudian penulis memberikan saran-saran yang berguna dan diperhitungkan oleh perusahaan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Nawawi (2003,37) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan. Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain.

Jadi, sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.1. Komponen Sumber Daya Manusia

Komponen SDM terdiri dari:

1. Pengusaha,

Adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Pegawai,

Yaitu penjual jasa yakni pikiran dan tenaganya, untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu sesuai perjanjian. Posisi pegawai dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi :

- a. Pegawai Operasional, ialah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
- b. Pegawai Manajerial, ialah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.

3. Pemimpin

Seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan

2.1.1.2 Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia berarti penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.1.1.3 Analisa Pekerjaan

Menurut Hasibuan (2002,29), analisis pekerjaan atau job analysis adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus

dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai. Aktivitas dalam analisa pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Analisa pekerjaan menghasilkan uraian pekerjaan (job description) dan spesifikasi pekerjaan (job specification) yang berguna untuk aktivitas pengelolaan SDM selanjutnya. Uraian pekerjaan (Hasibuan, 2002, 33) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Sedangkan spesifikasi pekerjaan (Hasibuan, 2002, 34) adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bias diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

2.1.1.4 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Definisi perencanaan SDM menurut Nawawi (2003,43) adalah rangkaian kegiatan peramalan kebutuhan atau permintaan tenaga kerja di masa depan pada sebuah organisasi atau perusahaan, yang mencakup pendayagunaan SDM yang sudah ada dan pengadaan tenaga kerja baru yang dibutuhkan. Jadi, perencanaan sumber daya manusia adalah proses menetapkan estimasi atau perkiraan untuk memperoleh sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan organisasi sekarang dan pengembangannya di masa depan.

2.1.1.5 Perekrutan Pegawai

Perekrutan atau penarikan adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Edwin B. Flippo (Hasibuan, 2002, 40) mendefinisikan penarikan sebagai proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi. Jadi, perekrutan pegawai adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan.

2.1.1.6 Penyeleksian Pegawai

Penyeleksian adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi pegawai perusahaan. Menurut Dale Yoder (Hasibuan, 2002, 47), seleksi adalah suatu proses ketika calon pegawai dibagi dua bagian, yaitu yang akan diterima dan yang ditolak. Jadi, penyeleksian pegawai adalah proses menilai dan memilih pegawai yang qualified di antara calon-calon pegawai yang melamar.

Kualifikasi seleksi (Hasibuan, 2002, 54) meliputi:

1. Umur, umur harus mendapat perhatian karena mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang.
2. Keahlian, keahlian akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
3. Kesehatan fisik. kesehatan fisik sangat penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit.

4. Pendidikan. pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Jenis kelamin, jenis kelamin harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, waktu mengerjakan dan peraturan perburuhan.
6. Tampang, tampang adalah keseluruhan penampilan dan kerapian diri seseorang yang tampak di luar.
7. Bakat, bakat perlu mendapat perhatian, karena orang yang berbakat lebih cepat berkembang dan mudah menangkap pengarahan yang diberikan.
8. Temperamen, temperamen adalah pembawaan seseorang yang sulit dipengaruhi oleh lingkungan dan melekat pada dirinya.
9. Karakter, karakter merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.
10. Pengalaman kerja, orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.
11. Kerja sama, kerja sama harus diperhatikan dalam proses seleksi, karena kesediaan kerja sama, baik vertikal maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta berasaskan kemampuan.
12. Kejujuran, kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang.

13. Kedisiplinan, kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi, karena untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan.
14. Inisiatif dan kreatif, inisiatif dan kreativitas dapat membuat seseorang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.1.7 Penempatan, Orientasi dan Induksi Pegawai

Menurut Hasibuan (2002, 63-64), penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang lulus seleksi pada jabatan yang membutuhkannya dan mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Mengemukakan bahwa orientasi atau pengenalan bagi setiap karyawan baru harus dilaksanakan untuk menyatakan bahwa mereka betul-betul diterima dengan tangan terbuka menjadi pegawai yang akan bekerja sama dengan pegawai lain pada perusahaan itu.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012:75), :the work environment consist of the system of work, the design of jobs,working conditions, and the ways in which people are treated at work by theirmanagers and co-workers. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Sedarmayati (2001: 1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada suatu lingkungan kerja tentunya banyak sekali peralatan-peralatan kantor yang harus dirawat seperti mesin-mesin, kursi furnitur, karpet, meja dan lain-lain. Apabila semua itu terabaikan bisa saja barang-barang tersebut mengkontaminasi udara yang menurut Badri (2006: 218) disebut off-gas, yakni bahan kimia yang dihasilkan oleh penuaan gedung maupun beberapa alat perkantoran, misalnya furnitur serta penutup lantai yang jarang dibersihkan.

Menurut Damanto dan Richter (Badri, 2006: 219), kondisi seperti itulah yang akan menimbulkan Sick Building Syndrome atau sindrome gedung sakit yang dapat menyebabkan pusing jika pegawai menghirupnya. Menurut Quible (Badri, 2006: 220), kelembaban udara yang ideal antara 40-60% akan memaksimalkan kenyamanan bagi para pegawai. Menurut McShane (Badri, 2006: 214), pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi pegawai dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan.

Terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu: cahaya, warna, udara, suara. Menurut Badri (2006: 208-223), terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu: sistem pencahayaan, warna, kontrol suara, udara, music, konservasi energi, keamanan kantor.

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik itu meliputi:

a. Pewarnaan

Pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para pegawai. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dan lain-lain. Di samping warna yang harus

diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu pegawai. Misalnya warna biru dijumpai dengan warna ungu maka akan terlihat suram.

Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja pegawai juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap pegawai. Menurut McShane (Badri, 2006: 215), pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi pegawai dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan. Sejalan dengan pendapat diatas Liang Gie (2006: 216) menyatakan bahwa warna akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. Menurut Nitisemito (2008: 110), warna mempunyai sifat yang berbeda-beda yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya, berikut sifat-sifat warna tersebut:

- 1) Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya
- 2) Warna kuning: menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana

- 3) Warna oranye: merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat
- 4) Warna hijau: merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar
- 5) Warna violet: menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.
- 6) Warna biru: menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih

b. Kebersihan

Bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para pegawainya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh pegawai yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

c. Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan didalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik pegawai (Nitisemito, 2006: 193). Udara yang tidak

mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik (Badri, 2006: 220). Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi.

Selain ventilasi, Air condition (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para pegawai. AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran (Badri, 2006: 220).

Menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 diterangkan bahwa agar ruang kerja perkantoran memenuhi persyaratan kesehatan dalam hal pertukaran udara perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut:

- 1) Ruang kerja yang tidak menggunakan pendingin udara harus memiliki ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan menerapkan sistem ventilasi silang, untuk ruang kerja yang menggunakan AC secara periodik harus dimatikan dan diupayakan mendapat pergantian udara secara alamiah dengan cara membuka seluruh pintu dan jendela, kemudian membersihkan saringan atau filter udara AC secara periodik sesuai ketentuan pabrik.

- 2) Tinggi langit-langit dari lantai minimal 2,5 m.
- 3) Bila suhu udara lebih dari 28 derajat celcius perlu menggunakan alat piñata udara seperti Air Conditioner (AC), kipas angin, dan lain –lain.
- 4) Bila suhu udara kiurang dari 18 derajat celcius perlu menggunakan pemanas ruangan.
- 5) Bila kelembaban udara lebih dari 60% perlu menggunakan alat dehumidifier.
- 6) Bila kelembaban udara kurang dari 40% perlu menggunakan alat humidifier, misalnya mesin pembentuk aerosol.

d. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas pegawai, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan pegawai mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya (Badri, 2006: 208). Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri (Badri, 2006: 208).

Selain banyaknya cahaya, sistem penerangan pun yang harus diperhatikan. Menurut Badri (2006: 211), sistem penerangan terbagi menjadi lima jenis yaitu:

- 1) Direct, dengan mengarahkan cahaya 90-100% secara langsung ke arah tempat kerja, sistem ini akan mengakibatkan munculnya silau dan bayangan karena hanya sedikit cahaya yang tersebar.
- 2) Semidirect, dengan pencahayaan semidirect 60-90%, cahaya diarahkan ke bawah dan sisanya diarahkan ke atas lalu dipantulkan kembali ke bawah. Sistem ini menghilangkan beberapa bayangan yang merupakan karakteristik sistem cahaya direct.
- 3) Indirect, sistem ini direkomendasikan untuk kebanyakan ruang kantor, karena cahaya yang disebarkan mengurangi bayangan dan silau yang ditimbulkan dari penerangan yang digunakan. Dengan sistem ini, 90-100% cahaya pertama diarahkan ke atas dan kemudian menyebar dan memantulkan ke bawah ke area kerja.
- 4) Semi indirect, sistem ini mengarahkan 60-90% cahaya ke atas dan kemudian dipantulkan ke bawah dan sisanya juga diarahkan ke area kerja. Meskipun sistem ini dapat menghasilkan jumlah cahaya yang lebih dengan tingkat watt yang sama dengan indirect, bayangan, dan silau masih menjadi kendala bagi sistem semi indirect.
- 5) General Diffuse, sistem ini mengarahkan 40-60% cahaya ke arah area kerja, dan sisanya diarahkan ke bawah. Meskipun sistem ini menghasilkan lebih banyak cahaya pada tingkat watt yang sama dengan semi indirect,

bayangan dan silau juga lebih banyak daripada menggunakan semi indirect.

e. Keamanan

Menurut Badri (2006 :223), keamanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-barang fisik dan keamanan informasi penting misalnya dokumen dan arsip yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Berikut beberapa saran terkait keamanan di kantor menurut Rowh (Badri, 2006: 223):

- 1) Penggunaan shredder atau penghancur dokumen kertas, mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip penting yang apabila jatuh ketangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan.
- 2) Penggunaan pengaman komputer, baik dekstop maupun laptop. Pengaman yang dapat digunakan misalnya meja komputer dengan pengaman dan software untuk mengunci file-file penting.
- 3) Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah pegawai mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relatif sulit untuk mangkir dari tempat kerja.
- 4) Sistem keamanan yang terintegrasi, seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang sudah dipasang di atap kantor.
- 5) Penggunaan password pada computer, hal ini akan meminimalisir pencurian file-file dari orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerjanon fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar pegawai, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap pegawai (Bagus Kisworo, 2012: 64).

Setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan pegawai yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut (Agus Ahyari, 2004: 192).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu: hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan.

2.1.2.1 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson (Ririn Prihatin, 2011:27), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stres,serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan

para pegawainya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan.

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
4. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi sering diartikan pula sebagai faktor yang mendorong aktivitas perilaku seseorang, setiap aktivitas seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong. Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau

keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009:93), berpendapat bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa: Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung kepada proses pengintegrasian.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang. Dalam

sebuah organisasi, pemimpin dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

2.1.3.1 Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa Indikator Motivasi Kerja, kekuatan motivasi kerja untuk bekerja atau berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama.

Teori motivasi kerja menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip Sofyandi dan Garniwa (2007 ; 102) indikator motivasi kerja berdasarkan pendapat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (physiological need)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (Safety need),

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan yang kedua yakni kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (Social need)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (Esteem need)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualiation need)

Aktualisasi diri merupakan hirarli kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi, dan berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi seseorang, bahkan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya akan meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja mempunyai kata dasar "kerja" yang berarti prestasi atau hasil kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa: Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi

secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut serta apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Menurut Wirawan (2009: 103), menyatakan bahwa pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya. Pegawai dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para pegawai yang ada dibawahnya. Sebagai seorang pegawai dalam upaya mencapai kinerjanya mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

1. Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan pegawai.
2. Pegawai harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya
3. Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya

4. Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya pegawai mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.
5. Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya

Di samping pegawai yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut:

1. Memonitor kinerja para pegawai dan mencatatnya kedalam buku kerja.
2. Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para pegawai.
3. Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para pegawai dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah
4. Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu pegawai membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap pegawai
5. Menyediakan program pengembangan agar para pegawai berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para pegawai meningkat
6. Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para pegawai yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi dalam meningkatkan kinerja. Tujuan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana perilaku pekerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel agar kinerjanya semakin bagus dan meningkat serta lebih baik dari hari ke hari.

2.1.4.1 Tolak Ukur Kinerja

Dimensi-dimensi yang dijadikan sebagai ukuran kerja menurut Nawawi (2000:97) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kemampuan kerja atau kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang sumber dari pengalaman kerja.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu pekerja dengan usaha maksimum, yang

memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa:Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor

kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

1. Human Performance = Ability + Motivation
2. Motivation = Attitude + Situation
3. Ability = Knowledge + Skill

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job). Dengan kata lain, penempatan posisi pegawai sebaiknya sesuai dengan kemampuannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik,

tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Wirawan (2009: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumberdaya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai kearah yang lebih baik dengan bukti prestasi kerja, baik secara pribadi maupun keseluruhan prestasi dalam organisasi.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi menurunkan nilai nominal upah dan gaji pegawai dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai.
3. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia

berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut. Pendapat para ahli menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar pegawai itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasanakerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

2.1.4.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu pada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa: Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Menurut R. Wayne Mondy (2008: 257), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerjapekerjaan seseorang. Evaluasi kinerja sebagai proses penilai-pejabat yang melakukan penilaian (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai (apraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilain kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambahbaik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh seorang pegawai menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai maupun kinerja perusahaan. Penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukakan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh pimpinan, untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka pimpinan dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

2.1.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development.

Sesuatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan:

1. Prestasi real yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
2. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

2.1.4.6 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa: kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai..

Menurut Tb. Sjafri Mangkuprawira (2003: 224), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaiandapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut, kemudian evaluasi personal maupun keseluruhan agar tidak menimbulkan feel yang tidak baik.

3. Ketidakakuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa pegawai, pelatihan, dan keputusan konseling.
4. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.
5. Keputusan penempatan, promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan.
6. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali, setiap pegawai hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
7. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik pegawai.
8. Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM
9. Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat

diskriminasi tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

10. Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target perorang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

2.1.4.7 Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkumanegara (2002;68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya

5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai pada periode tertentu dengan perbandingan berbagai kemungkinan misalnya standard, target, sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Ririn Prihatin (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT. Borneo Melintang Buana Eksport)”. Jenis penelitiannya adalah ex-postfacto dan korelasi serta data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 pegawai dari total 235 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun penelitian menggunakan angket atau kuisioner. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan linkansi 0,000. Besarnya pengaruh dapat dilihat pada sebesar 48,5%. Persamaan garis regresi $Y = 22,061 = 0,620X_2$. Sumbangan efektifnya sebesar 32,56 dan sisanya berasal dari faktor lain.
2. Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa

Tengah”. Jenis penelitian adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang disajikan dalam bentuk statistik. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase yang bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel kemudian dengan analisis korelasipearson dan korelasi ganda (multikorelasi). Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai responden yaitu 86 PTK. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi dokumentasi, observasi, dan pengisian kuisioner. Instrumen penelitiannya adalah kuisioner. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabelitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karasidenan Semarang berhubungan secara positif. Hal ini ditandai oleh nilai korelasi antar kedua variabel tersebut, yakni $0,709$ (r hitung) $>$ $0,339$ (r tabel). Lingkungan kerja dan kinerja PTK di SKB memiliki keeratan hubungan yang kuat dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi $0,709$ dimana koefisien koprelasi $0,41$ sampai dengan $0,70$ berarti korelasi memiliki keeratan kuat.

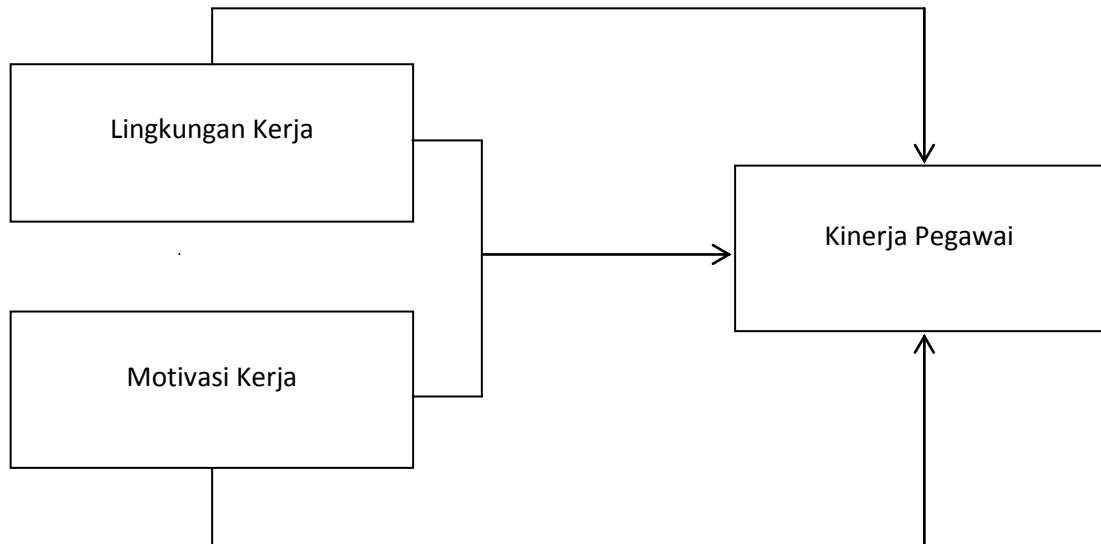
3. Rantri Wening Yulianingtyas (2008) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yogyatex”. Jenis penelitiannya adalah ex-post facto dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, dokumentasi, dan wawancara. Uji instrumen dilakukan

dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi product moment dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 33,41%.

2.3 Kerangka Pemikiran

Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap pegawai untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi pegawai, begitu pula hubungan antar pegawai pun patut diperhatikan, setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja pegawai tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi. Kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang merupakan suatu alat ukur terhadap kinerja pegawai pada setiap organisasi. Winardi (2007) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam

menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Untuk itu lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai maupun untuk instansi, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Sebagaimana yang dikutip oleh A. Manullang dan Marihot Manullang (2004) dari pendapat Peterson dan Plowman menyatakan bahwa orang mau bekerja dikarenakan faktor-faktor berikut ini :

1. Keinginan untuk hidup, merupakan kegiatan utama dari setiap orang, manusia untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. Keinginan untuk suatu posisi, dengan memilikisesuatu yang merupakan keinginan manusia mau bekerja.
3. Keinginan akan kekuasaan, merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.
4. Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2003: 146) motivasi memiliki tujuan:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat dalam bekerja, dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif, lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja,

tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah, juga merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dari suatu organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai target dan tujuan organisasi. Demikian pula dengan motivasi kerja pegawai, baik dari diri pribadi pegawai maupun dari lingkungan kerjanya adalah merupakan salah satu faktor penentu pencapaian sasaran kinerja pegawai, apakah berjalan sesuai target pencapaian atau sebaliknya banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja dari para pegawainya.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis berasal dari bahasa Yunani *hypo* yang berarti di bawah dan *thesis* yang berarti pendirian, pendapat yang ditegakkan, kepastian. Jika dimaknai secara bebas, maka hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih diragukan.

Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya. Untuk membuktikan kebenaran suatu hipotesis, seorang peneliti dapat dengan sengaja menciptakan suatu gejala, yakni melalui percobaan atau penelitian. Jika sebuah hipotesis telah teruji kebenarannya, maka hipotesis akan disebut teori. Berdasarkan asumsi-asumsi dan pendapat para ahli di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri
2. Terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri
3. Terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini akan dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Pendidikan (UPTP) II Kecamatan Gunungputri yang bertempat di Jl. Raya Cicadas No. 210 Desa Cicadas Kecamatan Gunungputri Kabupaten Bogor. Penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2017.

Tabel 3.1

Kegiatan Penelitian – Penyusunan laporan

No	Kegiatan	Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■						
4	Analisis Data							■	■	■			
5	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variable atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variable-variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh variable lingkungan kerja dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dilakukan karena penelitian ini akan diuji dalam bentuk angka. Pendekatan penelitian adalah bagaimana meninjau, melihat, memperlakukan atau mendekati masalah penelitian yang dilakukan apakah akan bersifat menggali, mengungkap segala aspek yang termasuk menelusuri perkembangan sesuatu, menentukan sebab-akibat, membandingkan, menghubungkan-hubungkan, mengadakan perbaikan dan penyempurnaan.

Menurut Sugiyono (2010: 14-15), pendekatan penelitian terbagi menjadi dua yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Menurut beliau penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat diatas pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, yaitu menurut Sofyan Yamin dkk (2011: 215), penelitian regresi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan pengaruh di antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) dan aspek lingkungan kerja dan motivasi kerja mana yang lebih berpengaruh.

3.3 Operasionalisasi Variabel

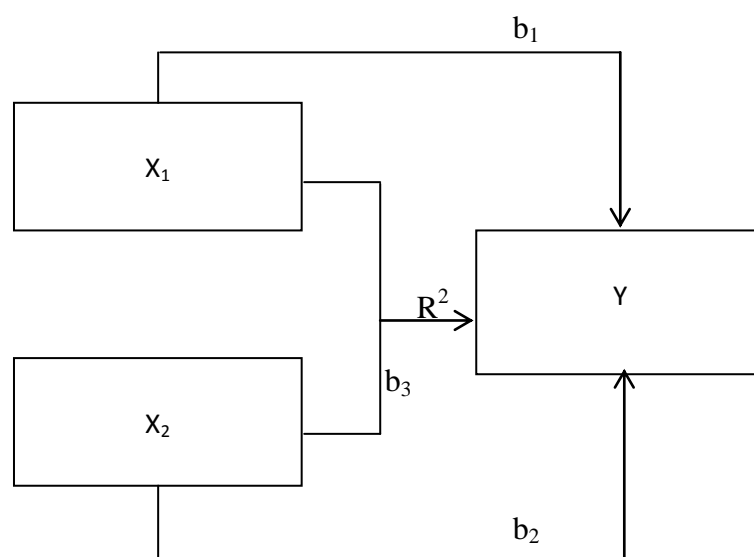
3.3.1 Variabel Independen

Variabel Independen adalah “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen” (Sugiyono, 2010:61). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan atau pegawai bekerja dalam suatu perusahaan atau instansi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Sedangkan motivasi kerja adalah faktor pendorong yang banyak mempengaruhi semangat dan gairah bekerja pegawai pada semua organisasi.

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi kibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010: 61). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bias dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Indikator yang akan diteliti adalah:

1. Kuantitas dari hasil;
2. Kualitas dari hasil;
3. Ketepatan waktu dari hasil;
4. Kehadiran;
5. Kemampuan bekerja sama.



3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2010: 117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Husein Umar (2011: 77), menerangkan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel menurut Sukandarumidi (2006: 50), adalah bagian dari populasi yang

memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data. Menurut Sugiyono (2010, 118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasinya.

Menurut Arikunto (2002:112), sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Populasi yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan pegawai Unit Pelaksana Teknis Pendidikan II Kecamatan Gunungputri yang berjumlah 74 pegawai yang terbagi dalam berbagai bidang yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini. Maka penulis mengambil semua populasi sebagai sampel untuk digunakan dalam penelitian karena kurang dari 100, yaitu sejumlah 74 responden. Maka sampel ini disebut sebagai sampel jenuh.

Sampel yang berjumlah 74 tersebut mempunyai kesamaan kriteria dalam hal tempat lingkungan kerja yaitu dalam satu bangunan dengan keadaan dan suasana ruang kerja yang sama persis antar bagian atau bidang. Selanjutnya untuk mengetahui proporsi dari sampel yang akan diambil maka hasil sampel tersebut dibandingkan dengan jumlah populasi masing-masing bidang atau bagian (Yudha Permana, 2012: 62).

$$\begin{aligned}\text{Proporsi sampel} &= \frac{\text{sampel}}{\text{populasi}} \times 100\% \\ &= \frac{74}{74} \times 100\% \\ &= 100\%\end{aligned}$$

Hasil perhitungan proporsi sampel penelitian di atas yaitu sebesar 100%, maka selanjutnya untuk menentukan jumlah sampel per bidang atau bagian yaitu dengan mengkalikan hasil proporsi sampel penelitian dengan jumlah populasi per bidang atau bagian. Berikut hasil perhitungan sampel penelitian per bidang atau bagian:

Tabel 3.2

Daftar Distribusi Penelitian

No	Nama Bagian	Responden	Penelitian
1	Pengawas SD	9	9
2	Penilik PNF	3	3
3	Keuangan	2	2
4	Kepegawaian	2	2
5	Tata Usaha	2	2
6	Umum	2	2
7	Kepala SDN	54	54
	Jumlah	74	74

3.5 Metode Pengumpulan Data

Suatu penelitian untuk mendapatkan data yang akurat diperlukan adanya teknik pengumpulan data yang tepat. Menurut Sugiyono (2010: 194), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan inetrview atau wawancara, kuisisioner atau angket, observasi atau pengamatan, dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam

penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisisioner dengan angket tertutup. Kuisisioner menurut Husein Umar (2011: 49), teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Menurut Riduwan (2007:27), angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda tanda checklist (√). Alasan penggunaan angket dalam penelitian ini adalah karena angket atau kuisisioner tidak memerlukan biaya yang relatif mahal dan dapat dilakukan terhadap subyek yang jumlahnya banyak.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

3.6.1 Pengembangan Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 101), instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya, kemudian jenis instrumen penelitian sendiri yaitu angket, ceklis atau daftar centang, pedoman wawancara, dan pedoman pengamatan. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisisioner mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja yang nantinya akan diberikan kepada para pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri.

Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber Data	No. Item
Lingkungan Kerja (Badri, 2006)	a. Pewarnaan ruangan	1) Warna dinding 2) Komposisi warna	Pegawai	1,2
	b. Kebersihan	1) Keadaan Ruang Kerja 2) Keadaan toilet	Pegawai	3
	c. Pertukaran udara	1) Suhu udara 2) Alat pengatur suhu udara 3) Fungsi ventilasi	Pegawai	4,5
	d. Penerangan	1) Intensitas cahaya	Pegawai	6
	e. Keamanan	1) Jaminan keselamatan karyawan 2) Jaminan keselamatan Barang karyawan 3) Peralatan keamanan 4) Ancaman pihak luar	Pegawai	7
	f. Kebisingan	1) Konstruksi ruang kerja 2) Alat peredam suara 3) Pengaruh kebisingan	Pegawai	8
	g. Hubungan antar karyawan	1) Komunikasi 2) Kerjasama	Pegawai	9
	h. Hubungan dengan atasan	1) Komunikasi 2) Perhatian	Pegawai	10

Tabel 3.4

Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber Data	No. Item
Motivasi Kerja (Sofyandi dan Garniwa 2007)	a. Kebutuhan Fisiologi	1) Kebutuhan untuk dapat hidup layak	Pegawai	1,2
	b. Kebutuhan rasa aman	1) Keselamatan kerja 2) Kelangsungan kerja	Pegawai	3,4
	c. Kebutuhan sosial	1) Persahabatan 2) Afiliasi 3) Interaksi lebih erat	Pegawai	5,6
	d. Kebutuhan penghargaan	1) Keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasinya	Pegawai	7,8
	e. Kebutuhan aktualisasi diri	1) Pengembangan potensi 2) Keinginan menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki	Pegawai	9,10

Tabel 3.5

Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber Data	No. Item
Kinerja Pegawai (Anwar Prabu Mangunegara, 2009)	a. Kuantitas dari hasil	1) Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan 2) Jumlah pekerjaan yang terselesaikan	Pegawai	1,2
	b. Kualitas	1) Kesesuaian kemampuan	Pegawai	3,4

	dari Hasil	diri dengan tupoksi 2) Kemampuan dalam bekerja 3) Tingkat kesalahan dalam bekerja 4) Hasil pekerjaan		
	c. Ketepatan waktu dari hasil	1) Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target lembaga 2) Pemanfaatan Waktu	Pegawai	5,6
	d. Kehadiran	1) Keberadaan pada waktu jam kerja 2) Kesesuaian jam Kerja 3) Keaktifan dalam kegiatan	Pegawai	7,8
	e. Kemampuan bekerja sama	1) Tingkat Partisipasi	Pegawai	9,10

3.6.2 Metode Pengukuran

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2010: 134), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.6
Skor Alternatif Jawaban

Akternatif jawaban	Skor jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6.3 Uji Coba Instrumen

Seperti yang telah disebutkan di atas, dalam penelitian ini alat pengumpulan data atau instrumen yang digunakan adalah angket atau kuisisioner. Sebelum digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya, maka angket atau kuisisioner ini harus diuji coba terlebih dahulu agar data yang data yang diperoleh valid dan reliabel.

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran. Analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

1. Uji 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) lebih besar r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pertanyaan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,600 (Nunnally).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 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 penafsiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji

normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut : (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181)

3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variable yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010: 241). Teknik yang kan digunakan yaitu dengan analisis kolmogorov – smirnov test dengan menggunakan SPSS 17. Uji kolmogorov – smirnov menurut Husaini Usman Dkk (2011: 315), berfungsi untuk menguji kesesuaian antara distribusi harga-harga yang diobservasi dengan distribusi teoritis tertentu (uniform, normal, maupun poisson). Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai signifikansinya kolmogorov –smirnov, apabila nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Setelah mendapatkan hasil nilai F hitung, kemudian membandingkan antara hasil perhitungan F hitung dengan F tabel, bila F hitung $< F$ tabel maka hubungan antar kedua variabel adalah linear, begitu pula sebaliknya jika F hitung $> F$ tabel, maka hubungan antar keduanya tidak linear.

3.7.1.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas atau dengan

lainnya setara (independen). Tidak terjadi multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance yaitu jika:

- a. Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2.
- b. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3.7.1.3 Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson (DW) hasil pengolahan dan dibandingkan dengan nilai dL dan dU pada Durbin Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. $dU < DW < 4 - dU$: Tidak ada autokorelasi
- b. $dL < DW < dU$ atau
 $4 - dU < DW < 4 - dL$: Tidak dapat disimpulkan
- c. $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$: Terjadi autokorelasi positif atau negative

3.7.1.4 Uji Asumsi Heterokedstisitas

Heterokedstisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heterokedstisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik Scatterplot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola seperti segitiga, segi empat,

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 :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi lingkungan kerja

b_2 = Koefisien regresi motivasi kerja

3.7.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 lingkungan kerja serta motivasi kerja benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y kinerja pegawai secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri

H_a : Terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri

Ho : Tidak Terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri

Ha : Terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi variabel terikat kinerja pegawai sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak penelitian menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti

R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri

Ha : Terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTP II Kecamatan Gunungputri

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Badri Munir Sukoco. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Bagus Kisworo. (2012). Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar. Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis. UNY.
- Fauziah Andini. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kohesivitas Guru SMP Negeri di Kota Yogyakarta. UNY.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Husaini Usman Dkk. (2011). *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2011). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri*.
- Marihot Tua Efendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Mudrajad Kuncoro. (2001). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta Mohammad Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.: UPP AMP YKPN.
- Muhammad Zainur Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press. *Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- R. Wayne Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Rantri Wening Yulianingtyas. (2008). Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yogyatex. Skripsi. UNY. 77
- Riduwan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ririn Prihatin. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. UNY.
- Saydam Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.

- Saydam Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sofyan Yamin Dkk. (2011). *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sondang D. Siagian. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2005). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukandarrumidi. (2006). *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, cetakan ke 3. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research*, Jilid I Cetakan ke IV. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Tb. Sjafri Mangkuprawira. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yudha Permana Putra. (2012). *Potensi dan Minat Kewirausahaan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Diri

Nama : Sardi

NIM : 2014511237

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat, tanggal lahir : Bogor, 06 Juni 1973

Agama : Islam

Alamat : Kp. Jampang RT 01 RW 03 Desa Wanaherang

Kecamatan Gunungputri Kabupaten Bogor

2. Riwayat Pendidikan Formal

1) Strata-1 STIE IPWI JAKARTA (2014-sekarang)

2) SMA An-Nashr (2003-2006)

3) SMPN 1 Gunungputri (1987-1990)

4) SDN Nagrak II (1981-1987)

Lampiran 1: Kuesioner

A. Pernyataan mengenai Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Komposisi warna dinding dan benda-benda pada ruang kerja sangat mendukung keadaan pikir dalam bekerja					
2	Kebersihan ruang kerja sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat dalam bekerja					
3	Suhu udara yang pas disekitar tempat kerja sangat mendukung kondisi fisik sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas dalam bekerja					
4	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja mempengaruhi fisik dan sangat mendukung ketikabekerja					
5	Jaminan keselamatan kerja serta barang pribadi etik sedang melaksanakantugas membuat sangat terasanyaman sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas					
6	Konstruksikantordanruangkerja yangnyamansangat mendukung konsentrasidalam bekerja					
7	Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja sangat mendukung tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja					
8	Koordinasi yang baik dalam setiap bagian sangat mendukung tingkat produktivitas dalam bekerja					
9	Komunikasi yang intens dengan atasan sangat membantu meningkatkan semangat dalam bekerja					
10	Perhatian, penghargaan dan apresiasi dari atasan membuat semangat dalam bekerja semakin meningkat					

Keterangan: SS=Sangat Setuju, S=Setuju, KS=Kurang Setuju, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju

B. Pernyataan mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	S	S	K	T	S
		S	S	S	S	S
1	Sebagai pegawai yang mengabdikan pada Negara dalam bidang pendidikan jaminan kebutuhan fisiologis cukup terpenuhi					
2	Dengan terpenuhinya kebutuhan sandang, pangan, papan membuat pekerjaan yang menjadi tugas dapat terselesaikan sesuai target waktu					
3	Adanya asuransi kesehatan dari pemerintah membuat rasa aman dalam melaksanakan tugas sehingga bisa semaksimal mungkin dalam bekerja					
4	Bekerja pada instansi pemerintah jauh dari beban pemecatan hubungan kerja sehingga merasa tenang dalam bekerja					
5	Ketika bekerja sesuai aturan sampai purna bakti pun tetap mendapat penghasilan berupa uang pensiun yang membuat pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik					
6	Sebagai makhluk sosial kebutuhan pertemanan, persahabatan dengan sesama banyak mempengaruhi hasil kerja					
7	Terpenuhinya berbagai kebutuhan sosial membuat pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
8	Penghargaan yang diberikan oleh instansi membuat karyawan makin giat dalam bekerja					
9	Kesempatan untuk melanjutkan belajar yang diberikan instansi membuat semangat makin meningkat dalam melaksanakan pekerjaan					
10	Bertambahnya ilmu dan pengetahuan membuka kesempatan pengembangan karier dan potensi yang diberikan instansi membuat pekerjaan selalu dapat terselesaikan dengan baik					

Keterangan ; SS=Sangat Setuju, S=Setuju, KS=Kurang Setuju, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju

C. Pernyataan mengenai Kinerja Pegawai

N o	Pernyataan	S S	S	K S	T S	S T S
1	Mengerjakanpekerjaansesuitupoksiberapapunitubanyaknyatetapd ikerjakandenganbaik					
2	Setiappegawai mempunyaiairencanakanakerjaharian yang haruskerjakan					
3	Bersungguh-sungguhmengerjakanpekerjaan yang diberikandenganpenuhtanggungjawab					
4	Menggunakanberbagaifasilitasteknologi yang adauntukmenunjangpekerjaan					
5	Meminimalisirsekecilmunngkintingkatkesalahan yang terjadidalampekerjaan					
6	Sebelumberjaha harusmemperhitungkanhambatan yang akanditemuidalampekerjaanitu					
7	Memperhatikan target penyelesaianpekerjaan agar sesuaidengan target yang telahdiencanakanolehlembaga					
8	Hasilpenyelesaianpekerjaante patwaktusesuaidengan target yang telahdirencanakanolehlembaga					
9	Mengikutikegiatanberperanaktifdidalamnya yang diadakanolehbidangmaupunlembaga					
1 0	Dalambekerjaselalumelakukankerjasamaantarbagianuntukmemper mudahdanmempercepatpekerjaan					

Keterangan ; SS=SangatSetuju, S=Setuju, KS=KurangSetuju, TS=TidakSetuju,
STS=SangatTidakSetuju

Lampiran 2: Distribusi Jawaban Resonden

Variabel Lingkungan Kerja

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	5	2	2	4	3	4	2	5	3	3	33

2	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	42
3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	3	33
4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	45
5	2	4	3	4	4	4	5	4	5	3	38
6	3	3	4	4	1	4	3	2	4	2	30
7	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45
8	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	43
9	3	3	4	2	4	2	4	3	4	2	31
10	3	5	4	4	5	3	2	5	4	4	39
11	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	45
12	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	20
13	3	2	2	2	1	1	4	2	4	2	23
14	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	26
15	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	35
16	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	29
17	1	4	4	2	2	3	3	2	2	2	25
18	2	4	3	4	4	4	5	4	5	3	38
19	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	35
20	2	3	3	4	3	2	4	3	4	2	30
21	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	34
22	3	5	4	4	5	3	5	5	4	4	42
23	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	43
24	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	38
25	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	30
26	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	35
27	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	42
28	1	4	5	2	2	3	3	2	2	2	26
29	3	4	3	2	2	5	2	4	4	4	33
30	2	4	3	4	4	4	5	4	4	3	37
31	1	4	5	2	2	3	3	2	2	2	26
32	2	4	3	4	4	4	5	4	4	3	37
33	3	3	4	4	1	4	3	2	4	2	30
34	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	42
35	2	4	3	4	4	4	5	4	5	3	38
36	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	28
37	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45
38	3	4	3	4	2	5	4	4	5	4	38
39	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	36
40	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	38
41	5	5	5	4	4	5	3	5	2	5	43
42	1	3	3	2	4	3	5	2	4	4	31

43	4	4	5	3	5	5	3	3	2	4	38
44	2	3	3	4	3	2	4	3	5	2	31
45	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	41
46	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
47	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	26
48	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	45
49	2	4	3	4	4	4	5	4	2	3	35
50	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	41
51	3	3	4	4	1	4	4	2	2	2	29
52	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
53	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
54	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45
55	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	27
56	4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	40
57	2	3	4	4	3	4	3	4	5	4	36
58	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	28
59	1	3	4	4	2	4	3	4	2	4	31
60	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
61	3	2	2	3	2	3	4	2	2	4	27
62	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	41
63	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	29
64	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
65	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	20
66	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	28
67	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
68	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	28
69	1	4	4	2	2	3	3	2	2	2	27
70	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	38
71	5	4	5	2	3	4	5	4	5	2	37
72	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	44
73	5	2	2	4	3	3	2	5	2	3	33
74	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43

Variabel Motivasi Kerja

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	1	3	4	2	3	3	4	2	2	4	28
2	3	2	4	4	5	3	4	4	5	4	38
3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	29

4	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	42
5	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3	38
6	3	3	4	2	4	2	4	3	3	2	30
7	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
8	3	4	5	4	2	5	3	1	5	4	36
9	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	37
10	5	4	5	2	3	4	5	4	2	2	36
11	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
12	1	4	2	5	3	4	2	4	3	2	30
13	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	41
14	1	3	2	4	3	2	5	3	3	3	29
15	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	42
16	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	42
17	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	28
18	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	44
19	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	37
20	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	41
21	3	2	3	2	4	4	3	3	4	2	30
22	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
23	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	44
24	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
25	1	4	2	5	3	4	2	4	3	2	30
26	3	4	5	3	5	5	4	3	4	4	40
27	4	3	5	5	5	3	4	5	3	5	42
28	3	5	4	2	3	4	3	4	3	2	33
29	1	4	2	5	3	4	2	4	2	2	29
30	3	4	5	4	2	5	3	1	5	4	36
31	5	2	2	4	3	4	2	5	3	3	33
32	4	4	3	4	5	4	2	5	5	4	40
33	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	36
34	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5	43
35	3	4	3	4	5	5	4	3	5	5	41
36	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	29
37	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
38	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	42
39	3	3	4	2	4	2	4	3	4	2	31
40	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	42
41	4	3	5	5	5	3	4	5	3	5	42
42	1	2	3	2	1	2	3	2	5	2	23
43	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	20
44	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	29

45	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	35
46	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	29
47	1	4	4	2	2	3	3	2	3	2	26
48	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3	38
49	5	4	5	2	3	4	5	4	5	2	39
50	1	4	2	5	3	4	2	4	4	2	31
51	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	35
52	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	42
53	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	44
54	5	4	5	2	3	4	5	4	4	2	38
55	3	5	4	4	5	3	4	5	3	4	40
56	4	3	5	5	5	3	4	5	3	5	42
57	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	21
58	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	20
59	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	28
60	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	37
61	1	4	5	2	2	3	4	2	4	2	29
62	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	37
63	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	29
64	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	42
65	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	28
66	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
67	4	5	5	2	3	4	5	4	3	3	38
68	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	34
69	3	5	5	4	3	5	5	2	3	4	39
70	1	2	4	2	4	4	3	4	4	3	31
71	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
72	3	2	4	4	4	3	5	5	5	2	37
73	4	2	3	5	5	5	4	2	2	5	37
74	5	4	5	2	3	4	4	4	5	2	38

Variabel Kinerja Pegawai

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	28
2	3	5	4	4	5	3	4	5	3	4	40

3	1	3	3	2	4	3	3	2	3	4	28
4	2	5	4	5	4	3	4	4	3	4	38
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
6	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	29
7	3	4	4	5	3	3	5	5	4	4	40
8	2	5	4	5	4	3	3	4	3	4	37
9	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	37
10	5	2	2	4	3	4	5	5	3	3	36
11	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
12	3	3	4	2	4	2	2	3	5	2	30
13	3	4	5	4	2	5	4	1	4	4	36
14	3	3	4	2	4	2	5	3	5	2	33
15	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	42
16	3	4	3	4	2	5	5	3	3	4	36
17	3	3	4	2	4	2	4	3	5	2	32
18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
19	5	4	5	2	3	4	4	4	3	2	36
20	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	37
21	5	4	5	2	3	4	3	4	3	2	35
22	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
23	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	44
24	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	40
25	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	27
26	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	42
27	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	37
28	3	3	4	2	4	2	3	3	5	2	31
29	5	2	3	4	3	4	2	5	3	3	34
30	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	43
31	1	3	3	2	3	3	2	2	3	4	26
32	3	5	4	4	5	3	2	5	3	4	38
33	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	29
34	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	39
35	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
36	1	3	3	2	4	3	3	2	3	4	28
37	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	40
38	4	4	4	5	3	3	5	5	3	4	40
39	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	37
40	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
41	1	3	3	2	3	3	4	2	3	4	28
42	3	5	4	4	5	3	3	5	3	4	39
43	1	3	3	2	4	3	2	2	3	4	27

44	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	40
45	4	4	5	3	5	5	3	3	5	4	41
46	3	4	5	4	2	5	4	1	4	4	36
47	3	3	4	2	4	2	3	3	5	2	31
48	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
49	4	5	5	2	3	4	5	4	2	3	37
50	2	4	3	4	4	4	2	4	5	3	35
51	5	4	5	2	3	4	3	4	3	2	35
52	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
53	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	44
54	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	42
55	3	3	4	2	4	2	4	3	5	2	32
56	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	37
57	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	43
58	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	27
59	2	3	5	2	3	4	4	4	5	4	36
60	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	37
61	1	4	5	2	2	3	4	2	4	2	29
62	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	37
63	3	3	4	4	1	4	3	2	3	2	29
64	3	5	4	4	5	3	4	5	3	4	40
65	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45
66	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	27
67	4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	40
68	2	3	4	4	3	4	3	4	5	4	36
69	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	28
70	5	2	2	4	3	4	4	5	2	3	34
71	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
72	4	2	3	3	4	2	3	3	2	2	28
73	3	4	3	4	2	5	4	3	3	4	35
74	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	30

Lampiran 3: Data Responden

Distribusi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

GENDER

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	33	44.6	44.6	44.6
	PEREMPUAN	41	55.4	55.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Distribusi Data Berdasarkan Bidang Kerja**Bidang Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pengawas SD	9	12.2	12.2	12.2
	Penilik PNF	3	4.1	4.1	16.2
	Keuangan	2	2.7	2.7	18.9
	Kepegawaian	2	2.7	2.7	21.6
	Tata Usaha	2	2.7	2.7	24.3
	Umum	2	2.7	2.7	27.0
	Kepala SDN	54	73.0	73.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Distribusi Data Berdasarkan Masa Kerja**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1- 5 TAHUN	17	23.0	23.0	23.0
	6-10 TAHUN	32	43.2	43.2	66.2
	>10 TAHUN	25	33.8	33.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Lampiran 4: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

UjiValiditasVariabelLingkunganKerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	32.35	39.382	.540	.855
P2	31.88	39.944	.700	.841
P3	31.77	42.864	.455	.860
P4	31.84	41.097	.612	.848
P5	32.05	37.668	.695	.840
P6	31.97	41.725	.501	.857
P7	31.66	43.624	.417	.862
P8	31.86	38.475	.737	.837
P9	31.82	40.887	.495	.858
P10	32.04	40.560	.631	.847

UjiReliabilitasVariabelLingkunganKerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

UjiValiditasVariabelMotivasikerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	32.89	37.002	.551	.815
P2	32.55	37.922	.550	.815
P3	32.26	38.467	.547	.815
P4	32.46	38.909	.428	.828
P5	32.35	35.354	.698	.798
P6	32.53	40.609	.402	.828
P7	32.30	39.664	.521	.818
P8	32.46	38.197	.532	.816
P9	32.27	41.652	.355	.832
P10	32.66	36.665	.629	.806

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.34	28.035	.466	.776
P2	32.70	28.404	.634	.757
P3	32.55	30.470	.433	.779
P4	32.85	27.663	.534	.767
P5	32.76	30.461	.378	.785
P6	32.85	28.868	.485	.773
P7	32.76	30.735	.385	.784
P8	32.86	28.776	.502	.771
P9	32.65	31.327	.260	.799
P10	32.93	27.708	.597	.759

UjiReliabilitasVariabelKinerjaPegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

UjiAsumsiNormalitasVariabelLingkunganKerja, MotivasiKerja
danKinerjaPegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		74	74	74
Normal Parameters ^a	Mean	35.46	36.08	36.47
	Std. Deviation	6.946	6.826	5.941
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.108	.098
	Positive	.091	.097	.098
	Negative	-.098	-.108	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.845	.926	.847
Asymp. Sig. (2-tailed)		.472	.358	.470

a. Test distribution is Normal.

CoefficientsUjiAsumsiMultikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.761	1.315
	X2	.761	1.315

a. Dependent Variable: Y

Model Summary UjiAsumsiAutokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.649

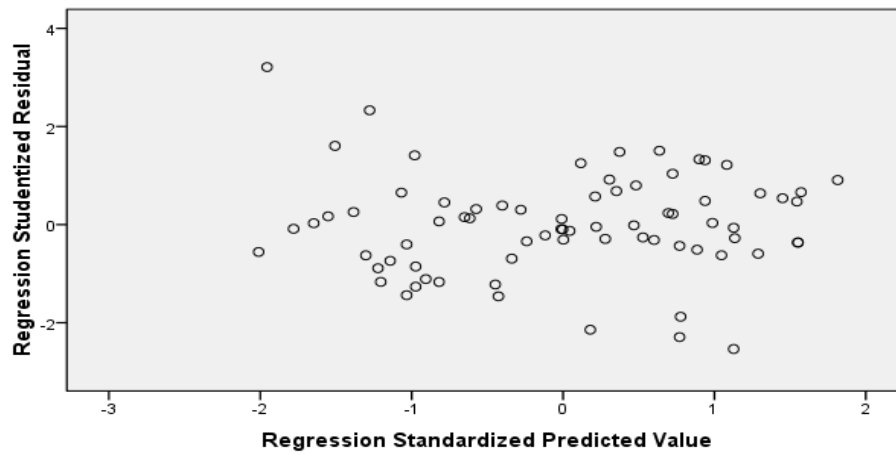
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Scatterplot UjiAsumsiHeterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.951	3.526		4.524	.000
	X1	.275	.095	.321	2.884	.005
	X2	.299	.097	.343	3.078	.003

Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.310	4.935

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Signifikansi Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	847.459	2	423.729	17.400	.000 ^a
	Residual	1728.987	71	24.352		
	Total	2576.446	73			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y