

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT
KECAMATAN JUJUHAN ILIR
KABUPATEN BUNGO**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

ASNAWI

NIM: 016752451

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial; 2) untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial; 3) untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan.

Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah: 1) Motivasi (X_1), yaitu kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu dan 2) Lingkungan kerja (X_2), yaitu sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja atau pegawai baik dalam bentuk lingkungan internal maupun external dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

Penelitian ini menggunakan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 29, karena populasi kurang dari 100 maka populasi langsung menjadi sampel atau dengan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan diteruskan dengan menguji R^2 dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan F .

Hasil penelitian adalah $Y = 0,380 + 0,589.X_1 + 0,299.X_2 + e$, apabila variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) naik sebesar satu satuan maka kinerja akan naik pula sebesar satu satuan 0,380 (38%). Koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0.820 atau 82%. Hal ini menjelaskan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo. sebesar 82%, sedangkan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain. t hitung variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar $5.156 > t$ Tabel ($5.156 > 1.703$), dengan nilai sig $0,000 < \alpha$ (0,05%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dengan Kinerja pegawai. t hitung variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $3.233 > t$ Tabel ($3.0233 > 1.703$), dengan nilai sig $0,003 < \alpha$ (0,05%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai. Sedangkan untuk nilai F hitung sebesar $59.199 > F_{tabel}$ ($59.199 > 3.354$), dengan tingkat probabilitas p -value sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara bersama-sama Motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study were: 1) to analyze the effect of motivation on employee performance partially; 2) to analyze the effect of the Work Environment on Employee Performance partially; 3) to analyze the influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance In Simultaneous.

Performance is conducting appearance, illustrate and produce something, both physical and non-physical in accordance with the instructions, functions and duties. Factors affecting performance in this study were: 1) Motivation (X1), which is a high level of willingness to do business in order to achieve organizational goals conditioned by the effort's ability to satisfy the needs of a number of individuals and 2) work environment (X2), which is something that is in about workers or employees in the form of internal and external environment and can affect him in performing the tasks assigned to him.

This research uses descriptive qualitative method and quantitative analysis. The study population by 29, because the population is less than 100 then the population directly into the sample or census techniques. The technique of collecting data using questionnaires. The technique uses multiple linear regression analysis and testing continued with R2 and partial hypothesis testing and simultaneous with the t test and F.

Results of the study is $Y = 0.380 + 0.589 \cdot X1 + 0.299 \cdot X2 + e$, when motivation variable (X1) and Working Environment (X2) increased by one unit will increase also ate performance of one unit 0.380 (38 %) . R2 coefficient of determination (R Square) of 0.820 or 82 % . This explains that the Motivation and Work Environment contributed to the Employee Performance In Jujuhan Ilir Subdistrict Head Office Bungo . by 82 % , while the remaining 18 % is influenced by other variables . Motivation variable t (X1) is equal to 5.156 > t table (5,156 > 1,703) , with sig 0.000 < alpha (0.05 %) then Ho is rejected and H1 is accepted , it means motivation (X - 1) a significant effect on performance partial there is significant influence between employee motivation with performance . t Work Environment variable (X2) for 3,233 > t table (3.0233 > 1,703) , with sig 0.003 < alpha (0.05 %) then Ho is rejected and H1 is accepted , it means the Working Environment (X2) have a significant effect on the performance of partially there is significant influence between Work Environment with employee performance . As for the value of 59 199 F count > F (59 199 > 3354) , with a probability level of p-value of 0.000 < alpha (0.05 %) then Ho is rejected and H1 is accepted , it means together Motivation (X1) and the work environment (X2) have a significant effect on performance (Y) .

Keywords: Motivation, Work Environment and Employee Performance

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 0.21.7415050, Fax. 021.7415588

BIODATA

Nama : ASNAWI
NIM : 016752451
Tempat dan Tanggal Lahir : Pulau Batu, 16 April 1977
Registrasi Pertama : UPBJJ UT - Jambi

Riwayat Pendidikan : SDN 23/II Pulau Batu
MTs Pulaui Setiung I
MAL Muara Bungo
D. II IAIN STS JAMBI
S. 1 IAIN STS JAMBI

Riwayat Pekerjaan :- Guru Bantu Pusat SDN 23/II Pulau Batu
(2003-2007) Kecamatan Jujuhan Ilir
- Guru SDN 83/II Rantau Panjang
Kecamatan Jujuhan Tahun (2008-2011)
- Tenaga Administrasi Kantor UPTD
Pendidikan Kecamatan Jujuhan Ilir
Tahun (2011-2012)
- Kasubbagian Umum dan Kepegawaian
Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Tahun
(2012 s/d Sekarang)

Alamat Tetap : Sungai Pinang 2 Dusun Pulau Batu Kec.
Jujuhan Ilir Kab. Bungo Provinsi Jambi.

No Telp/HP : 081366660400

Jambi, 05 Mei 2014



Asnawi
NIM. 016752451

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo” Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 2014

Yang Menyatakan



Asnawati
(ASNAWI)

NIM.016752451

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten
Bungo

Penyusun TAPM :
 Nama : Asnawi
 NIM : 016752451
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu/14 Juni 2014

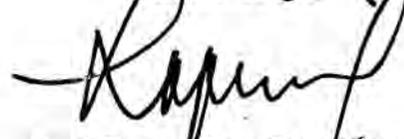
Menyetujui:

Pembimbing II,



Dr. I Nengah Baskara Wisnu Tedja, M.Ec
NIP

Pembimbing I,



Prof. Dr. Ir. H. Hafzi Ali, MM
NIP. 196612011993011001

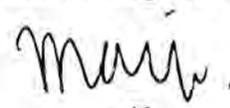
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19520213 198503 2 001

Ketua Bidang Ilmu



Maya Maria, SE, MM
NIP. 19720501 199903 2 003

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Asnawi
 NIM : 016752451
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/14 Juni 2014
 Waktu : 11.30-13.30 Wib

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sofjan Arifin, M.Si

(.....)

Penguji Ahli : Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS.Dipl.Ing.DEA (.....)

Pembimbing I : Prof. Dr. Ir. H. Hafzi Ali, MM

(.....)

Pembimbing II : Dr. I Nengah Baskara Wisnu Tedja, M.Ec

(.....)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM, selaku dosen pembimbing I Tesis dan Dr. Nengah Baskara Wisnu Tedja, M.Ec selaku dosen pembimbing II Tesis yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen.
3. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
4. Ketua, Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi.

5. Seluruh pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo sebagai responden yang telah banyak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.
6. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada: Ayah dan Ibu, Istri tercinta, dan anak-anakku tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu untuk menyelesaikan studi ini, serta Saudara dan teman-teman sekalian. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak untuk membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jambi,

2014

ASNAWI

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan	iii
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Perumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Kegunaan Penelitian	12
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
A. Motivasi	14
1. Definisi dan Konsep Motivasi.....	14
2. Pengukuran Motivasi	15
B. Lingkungan Kerja.....	20
1. Definisi dan Konsep Lingkungan Kerja.....	20
2. Pengukuran Lingkungan Kerja	22
C. Kinerja	25
1. Definisi dan Konsep Kinerja.....	25
2. Pengukuran Kinerja.....	29
D. Penelitian terdahulu	31
E. Kerangka Pemikiran	33
F. Hipotesis	37
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN
A. Desain Penelitian	38
B. Populasi.....	39
C. Instrumen Penelitian	40
1. Data Primer	40
2. Data Sekunder	41
D. Teknik Pengumpulan Data.....	41
1. Studi Pustaka (<i>Library Research</i>)	41

2. Studi Lapangan (<i>Field Research</i>).....	42
E. Definisi Operasional.....	43
1. Variabel Bebas (<i>Independent</i>).....	44
2. Variabel Terikat (<i>Dependent</i>).....	46
F. Metode Analisis.....	48
1. Analisis Kualitatif (Deskriptif)	49
2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif)	52
a. Uji Kualitas Data	52
1) Uji Validitas (<i>Validity</i>).....	52
2) Uji Reliabilitas (<i>Reliability</i>).....	53
b. Uji Asumsi Klasik	54
1) Uji Normalitas.....	54
2) Uji Multikolinearitas.....	55
c. Persamaan Regresi Linear Berganda.....	55
1) Koefisien Determinasi (R^2).....	56
2) Uji t (Parsial).....	57
3) Uji F (Simultan).....	58
G. Rancangan Uji Hipotesis	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden Penelitian	61
1. Data Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai	61
2. Latar Belakang Usia Pegawai	62
3. Latar Belakang Pendidikan Pegawai.....	63
B. Hasil Penelitian	65
1. Analisis Deskriptif	65
a. Analisa Deskriptif Variabel Motivasi.....	65
b. Analisa Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	76
c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	85
2. Hasil Uji Kualitas Data	98
a. Hasil Uji Validitas.....	98
1) Uji Validitas Variabel Motivasi.....	98
2) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	99
3) Uji Validitas Variabel Kinerja	100
b. Hasil Uji Relibilitas.....	101
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	102
a. Hasil Uji Normalitas.....	102
b. Hasil Uji Multikolinearitas.....	102
4. Persamaan Regresi Linear Berganda	103

a. Hasil Uji R <i>Square</i>	104
b. Hasil Uji t (Parsial).....	105
1) Uji t Motivasi Terhadap Kinerja.....	106
2) Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	107
c. Hasil Uji F (Simultan)	108
C. Analisa dan Pembahasan.....	109
1. Deskriptif Variabel Penelitian.....	109
2. Pengujian Hipotesis Pertama.....	113
3. Pengujian Hipotesis Kedua	114
4. Pengujian Hipotesis Ketiga	115
D. Ringkasan dan Pembahasan.....	116

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	118
B. Saran	119
1. Secara Praktis.....	119
2. Secara Akademis.....	120

DAFTAR PUSTAKA.....

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
2.1. Kerangka berfikir penelitian	37
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	62
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
4.4. Uji Normalitas Data	102

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1. Data Pelayanan Kantor Camat Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo	7
3.1. Skala <i>Likert</i> pada Teknik pengumpulan data	43
3.2. Operasional Variabel X_1	45
3.3. Operasional Variabel X_2	46
3.4. Operasional Variabel (Y)	47
3.5. Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal	51
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.4. Tanggapan responden dimensi pertama “Fisiologi” variabel Motivasi (X_1). 67	67
4.5. Tanggapan responden dimensi Kedua “Kebutuhan Keamanan” variabel Motivasi (X_1).	68
4.6. Tanggapan responden dimensi Ketiga “Kebutuhan Sosial” variabel Motivasi (X_1).	69
4.7. Tanggapan responden dimensi Keempat “Kebutuhan Akan Penghargaan” variabel Motivasi (X_1).	71
4.8. Tanggapan responden dimensi Kelima “Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri” variabel Motivasi (X_1).	72
4.9. Rangkuman Motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.	73
4.10. Rentang Skala Penelitian Variabel Motivasi.....	75
4.11. Tanggapan responden dimensi pertama “Lingkungan Fisik” variabel Lingkungan Kerja (X_2)......	78
4.12. Tanggapan responden dimensi kedua “Lingkungan Non Fisik” variabel Lingkungan Kerja (X_2)......	81
4.13. Rangkuman Lingkungan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.	83
4.14. Rentang Skala Penelitian Variabel Lingkungan Kerja.....	84
4.15. Tanggapan responden dimensi pertama “Kualitas” variabel Kinerja (Y)....	87
4.16. Tanggapan responden dimensi kedua “Kuantitas” variabel Kinerja (Y)....	89
4.17. Tanggapan responden dimensi ketiga “Ketepatan Waktu” variabel Kinerja (Y).	90
4.18. Tanggapan responden dimensi keempat “Efektifitas Kerja” variabel Kinerja (Y).	91
4.19. Tanggapan responden dimensi kelima “Kemandirian” variabel Kinerja (Y).	92

4.20. Tanggapan responden dimensi keenam “Komitmen Kerja” variabel Kinerja (Y).....	94
4.21. Rangkuman Kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.....	95
4.22. Rentang Skala Penelitian Variabel Kinerja.....	96
4.23. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1).....	98
4.24. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	99
4.25. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	99
4.26. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	100
4.27. Hasil Uji Multikolinearitas.....	102
4.28. Tabel Coefficients.....	103
4.29. Uji R dan dan R Square.....	104
4.30. Uji t (Parsial).....	106
4.31. Hasil Uji F Secara Simultan.....	108
4.32. Pembahasan Hasil Hipotesis.....	116

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Surat Keputusan Pembimbing Tesis
3. Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)
4. Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)
5. Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)
6. Hasil Perhitungan Uji Kualitas Data
8. Hasil Perhitungan Analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik Dengan Program SPSS Versi 20.0

Universitas Terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Dalam penyelenggaraan Negara untuk mewujudkan pemerintah yang baik (Good Governance), yaitu pemerintah yang bersih, transparan, akuntabel, partisipatif dan mampu menjawab perubahan secara efektif. Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang terpenting dalam organisasi yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008). Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi, sehingga jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi atau organisasi juga akan meningkat, karena keberhasilan organisasi dinilai dari pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, isu pokok bagi efektifitas organisasi yang banyak mendapat perhatian manajemen organisasi adalah berkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja merupakan aspek atau komponen tindakan dari pekerjaan pegawai. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi dengan optimal. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Masrukhin dan Waridin, 2006).

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan

merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat. Sedangkan Camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris daerah. Begitu halnya dengan kantor Camat Jujuhan Ilir yang berjarak tempuh dari Ibu Kota kabupaten Bungo 160 Km Pulang Pergi, yang mana kebanyakan pegawainya tidak berdomisili ditempat kerja, kebanyakan dari mereka harus berulang dari tempat masing-masing.

Kinerja pegawai yang mempunyai semangat yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga dapat bertahan dalam menjalankan tugasnya.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan *stakeholder*, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya tujuan organisasi yang optimal. Kinerja pegawai kantor kecamatan juga diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif, efisien, melakukan peran dan fungsinya, semua itu berhubungan linear serta berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi.

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu

kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Robbins (2006:54) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai, antara lain Suharto dan Cahyono (2005) serta Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Dewi Ma'rifah (2006) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang

mempengaruhi kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Disamping itu selain motivasi yang tinggi lingkungan kerja yang baik juga harus diperhatikan oleh manajemen agar pegawai bisa merasa nyaman dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan lebih baik lagi. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehinggalah dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang disertai fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kerja pegawai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat aman dan nyaman.

Menurut Husnan (2007:59), Fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja sangat menunjang kegiatan/proses penyelesaian pekerjaan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi "Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai". Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh

instansi/kantor sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif. Sentono(2001:73) mengutip pernyataan Myon Woo Lee pencetus teori W dalam ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen organisasi hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen juga organisasi hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk mencapai tujuan.

Disamping itu lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, ini terlihat dengan fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan dapat memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja.

Observasi pada umumnya para pegawai menghendaki tempat-tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada pegawai sehingga dengan demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Dengan demikian bila suatu instansi atau organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang meyenangkan, dalam artian ada hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan

diruang kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam upaya mencapai tujuan sesuai visi dan misi Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkompetensi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan pencapaian kerja yang diperoleh, berikut ini dapat kita hasil data pelayan pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir.

**Tabel 1.1. Data Kinerja
Kantor Camat Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo**

NO	JENIS PELAYANAN	PERSENTASE (%) /BULAN
1	PELAYANAN UMUM	85 %
2	PELAYANAN PBB	75 %
3	PELAYANAN KTP	90 %
4	PELAYANAN IMB	25 %
5	PELAYANAN KEPENDUDUKAN	50 %
6	PELAYANAN SKTM	75 %
7	PELAYANAN KETERANGAN LAINNYA	35 %
Rata-rata Pencapaian Kerja		62 %

Sumber: Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa secara umum pencapaian kinerja setiap bulannya atas 7 jenis pelayanan yang di canangkan oleh Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo masih tergolong rendah, dimana pencapaian kinerja kantor camat untuk beberapa program masih dibawah 75% yang belum mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan, karena Kecamatan Jujuhan Ilir termasuk diantara satuan kerja pemerintah Kabupaten Bungo yang memainkan peran sangat penting bagi pembangunan daerah. Belum optimalnya kinerja instansi pemerintah ini sangat berkaitan dengan kinerja pegawai, karena bagaimanapun para pegawai pada kantor Kecamatan Jujuhan Ilir tersebut lah

yang melaksanakan semua proses kerja.

Memang harus diakui bahwa belum optimalnya kinerja Instansi pemerintah di kantor Kecamatan Jujuhan Ilir bisa juga disebabkan oleh factor eksternal yang berasal dari luar kendali organisasi maupun internal, diantaranya dari pegawai dilingkungan kantor camat itu sendiri. Berdasarkan survey pertisifatif pada kantor Camat Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo ini teridentifikasi beberapa aspek kelemahan yang berkaitan dengan kinerja, diantaranya adalah:

- Masih adanya beberapa pegawai yang tidak masuk kerja maupun bolos dari kerja sehingga banyak pekerjaan pegawai yang terbengkalai atau tertunda.
- Masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor.
- Masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang memahami proses kerja secara teknis sehingga terjadi berbagai kesalahan dan keterlambatan proses kerja.
- Masih dijumpai beberapa pegawai yang boros dalam pemakaian peralatan, fasilitas dan perlengkapan serta bahan-bahan kantor.
- Masih terlihat sebagian pegawai yang kurang melibatkan diri secara aktif dalam aktifitas kerja sehari-hari.

Disamping itu peneliti menilai tidak optimalnya kinerja yang dicapai karena sebagian pegawai merasa kurang dapat berinteraksi dengan baik antar sesama pegawai ataupun terhadap pimpinan, sehingga lingkungan kerjapun terasa kurang nyaman. Selain itu pula rendahnya kinerja pegawai dikarenakan

fasilitas yang disediakan dirasa masih belum memadai untuk menunjang pekerjaan yang dijalankan.

Hal-hal yang diungkapkan diatas merupakan gangguan bagi manajemen dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Namun demikian, masalah diatas bukanlah merupakan masalah yang berdiri sendiri, tetapi terkait dengan faktor-faktor penyebabnya. Diantara faktor penyebab yang relevan dengan masalah diatas adalah faktor motivasi. Sampai sejauhmanakah seorang pemimpin mampu memotivasi pegawainya untuk pencapaian kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian lingkungan kerja (Fisik maupun nonfisik) sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang baik bagi para pegawai, hal ini sangatlah perlu perhatian dari manajemen. Ketersediaan peralatan dan fasilitas yang baik dan hal-hal yang berkenaan dengan lingkungan kerja (seperti : Udara, penerangan, pencahayaan, pewarnaan, keamanan dan lain-lain) akan mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan paparan diatas, peneliti tertarik untuk melihat pengaruh kedua aspek tersebut yaitu aspek Motivasi dan aspek Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo. Untuk itu judul yang diangkat adalah : ***“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja***

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo”.

B. Identifikasi Masalah

Dari paparan latar belakang diatas diidentifikasi adanya beberapa permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Masih adanya beberapa pegawai yang tidak masuk kerja maupun bolos dari kerja sehingga banyak pekerjaan pegawai yang terbengkalai atau tertunda.
2. Masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor.
3. Masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang memahami proses kerja secara teknis sehingga terjadi berbagai kesalahan dan keterlambatan proses kerja.
4. Masih dijumpai beberapa pegawai yang boros dalam pemakaian peralatan, fasilitas dan perlengkapan serta bahan-bahan kantor.
5. Masih terlihat sebagian pegawai yang kurang melibatkan diri secara aktif dalam aktifitas kerja sehari-hari.
6. Kurang baiknya interaksi antar sesama pegawai ataupun terhadap pimpinan, sehingga lingkungan kerjapun terasa kurang nyaman.
7. Selain itu pula rendahnya kinerja pegawai dikarenakan fasilitas yang disediakan dirasa masih belum memadai untuk menunjang pekerjaan yang dijalankan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X1 mengenai Motivasi dan variabel X2 mengenai Lingkungan Kerja mempunyai keterkaitan atau pengaruh dengan variabel Y yaitu kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai ini akan tercapai apabila motivasi dan lingkungan kerja mendapat perhatian dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari penjabaran diatas maka peneliti dalam hal ini mengemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial?
2. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial?
3. Bagaimanakah pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Pegawai Secara Simultan.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kepentingan akademis, praktis dan tempat dilakukannya penelitian:

1. Dari segi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas pemahan mengenai teori Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Serta diharapkan mampu Memberikan masukan kepada para akademisi sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.

2. Dari segi Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan praktis bagi para pimpinan organisasi atau manajemen organisasi umumnya, khususnya pada kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo untuk mengembangkan perangkat manajemen yang diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan apa yang dikerjakan pegawai sesuai dengan apa yang menjadi target yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran

serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Universitas Terbuka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Definisi dan Konsep Motivasi

Motivasi dalam manajemen di organisasi ditujukan pada sumber daya manusia dan dapat menjabarkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pentingnya motivasi karena bisa memberi dorongan kepada pegawai supaya mau bekerja giat dan antusias dalam organisasi.

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Maslow dalam Robins, 2006:119). Menurut Rivai (2004:107) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Luthans (2006:135) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004:93).

Sedangkan Hasibuan (2004:115) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Gitosudarmo (2006: 77) motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan ini terdapat dua macam yaitu:

- a. Motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut Insentif;
- b. Motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

2. Pengukuran Motivasi

Teori yang mendasarkan usaha pemberian motivasi kerja ada beberapa macam yaitu:

1) Teori Hierarki Kebutuhan (Need Heirarchi Theory)

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow dalam Robbins, 2006:129), yang menjadi indikator yaitu:

- a) Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan

perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.

- b) Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d) Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Dari beberapa urutan kebutuhan manusia tersebut di atas apabila kebutuhan yang paling dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan dan kebutuhan yang lain akan menjadi kurang dominan atau pada hierarki yang rendah.

2). Teori Dua Faktor (Motivator-Hygiene Theory).

Teori dua faktor dari Herzberg berusaha mencari sebab-sebab adanya rasa puas dan rasa tidak puas dari seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan diketahuinya sebab-sebab tersebut, maka akan diusahakan untuk dapat diciptakan kepuasan sehingga para pekerja dapat terdorong atau termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (satisfier factor).

Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pekerja terhadap hasil pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab. Di pihak lain pada diri pekerja juga terdapat rasa ketidak-puasan yang disebut faktor kesehatan (hygiene factor). Hygiene factor berupa pengaruh lingkungan kerja, yaitu antara lain berupa hubungan dengan supervisor, hubungan dengan teman kerja, rasa tidak aman dalam bekerja, kondisi kerja, status pekerjaan atau jabatan, serta gaji yang cukup. Tersedianya faktor kesehatan berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat baik sehat fisik maupun sehat mental (Gitosudarmo, 2006: 82).

Kedua faktor yaitu satisfier factor dan hygiene faktor harus tersedia atau disediakan oleh manajer sehingga terjadi dorongan untuk bekerja bersama secara efektif dan efisien. Implikasi teori ini bahwa seorang pekerja mempunyai dorongan untuk berkarya tidak sekedar mencari nafkah akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan (Siagian, 2005: 165).

3) Teori X dan Teori Y

Menurut Gregor dalam Gitosudarmo (2006: 83) terdapat dua macam sikap dasar dari setiap orang yaitu :

a). Sikap dasar yang didasari oleh teori X

Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberikan petunjuk-petunjuk praktis saja daripada diberikan kebebasan berfikir dan memilih atau mengambil keputusan. Dalam hal

ini mereka tidak senang menerima tanggung jawab, dia hanya menyenangi haknya saja serta selalu ingin aman. Motivasi kerja hanyalah untuk mendapatkan uang atau finansial saja (motif finansial). Manajer yang mendasarkan teori ini akan melakukan pengawasan sangat ketat dengan tidak memberikan kebebasan kepada bawahan, pekerjaan disusun dengan berstruktur secara rapi dan teliti, sedangkan pekerja tinggal mengikuti petunjuk-petunjuk pelaksanaan kerja tanpa kebebasan, kemudian memberikan hukuman atau paksaan dan hadiah atau ganjaran. Kebijakan manajer dengan teori X mengandung bahaya karena pengawasan yang terlalu ketat dan tanpa kebebasan akan menimbulkan perlawanan dan ketidakpuasan. Teori X banyak menunjukkan kebenaran pada masyarakat yang masih berpendidikan rendah yang pada umumnya mereka masih mendasarkan diri pada motif fisik dan rasa aman saja. Penerapan teori X bagi seorang manajer tercermin pada sikap atau pandangannya terhadap bawahan yang berupa:

- ✓ Karyawan pada umumnya tidak suka bekerja dan akan selalu berusaha untuk menghindar apabila terdapat kesempatan untuk menghindari pekerjaan yang menjadi tugasnya;
- ✓ Karyawan harus dipaksa diarahkan, diawasi dan apabila perlu diberikan ancaman hukuman agar tujuan perusahaan dapat tercapai;
- ✓ Kebanyakan orang tidak kreatif, tidak berinisiatif dan tidak suka bertanggung jawab, maka manajer harus selalu memberikan pengarahan dan petunjuk kepada karyawannya.

b). Sikap dasar yang dilandasi oleh teori Y

Teori Y berasumsi bahwa manusia pada dasarnya senang bekerja. Bekerja adalah faktor alamiah bagi orang dewasa seperti halnya bermain bagi anak-anak kecil. Oleh karena itu, sebenarnya dimanapun dan kapanpun setiap orang dewasa akan selalu mencoba untuk bekerja. Dalam hal ini, manusia akan selalu bekerja untuk mencapai tujuannya. Pengendalian dan penempatan diri sendiri merupakan dasar motivasi kerja guna mencapai tujuan organisasi. Pencerminan dari manajer yang menerapkan teori Y ini adalah berupa pemberian kelonggaran yang lebih besar kepada bawahan untuk berinisiatif, mengembangkan kreasi-kreasi mereka guna selalu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Di samping itu manajer akan bersifat terbuka (*open management*), yaitu berusaha memberikan informasi-informasi yang diperlukan untuk peningkatan kegiatan kerja baik diminta maupun tidak diminta oleh bawahan atau karyawannya. Gejala ini akan banyak dijumpai pada masyarakat yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi.

Penerapan teori Y bagi seorang manajer tercermin dalam sikap dan tindakannya yang berupa:

- ✓ Karyawan diberi kebebasan untuk bekerja dan berinisiatif karena bekerja adalah pada hakekatnya seperti halnya bermain pada anak-anak kecil;
- ✓ Paksaan dan pengawasan ketat tidak banyak dilakukan akan tetapi lebih banyak diadakan komitmen atau persetujuan dan kesepakatan bersama, karena dengan kesepakatan itu akan timbul dorongan dari dalam diri karyawan itu sendiri, dorongan yang timbul dari dalam diri adalah yang terbaik;

Kreativitas karyawan dikembangkan karena pada hakekatnya karyawan tidak hanya ingin memperoleh tanggung jawab dari orang lain akan tetapi mereka juga mencari tanggung jawab dari dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dengan adanya motivasi akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu maka produktivitas akan meningkat. Motivasi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara antara lain dengan pendekatan finansial maupun pendekatan non finansial. Pendekatan finansial untuk menimbulkan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan upah serta upah insentif kepada karyawan, sedangkan pendekatan non finansial dapat dilakukan dengan cara mengadakan sinkronisasi kepentingan individu dengan kepentingan bersama atau kepentingan perusahaan.

Di samping itu motivasi dapat pula diciptakan dengan mengadakan pengaturan kondisi kerja yang sehat. Hal-hal tersebut akan menimbulkan motivasi kerja sehingga karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi

B. Lingkungan Kerja

1. Definisi dan Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang

pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) definisi 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”

Sedangkan menurut Supardi (2007:8), bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menteramkan dan kesan krasan/betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, musik, tata ruang, pengaturan ventilasi udara. Lingkungan kerja non fisik bisa berupa hubungan kerja yang erat dan saling membantu antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan.

Sebagian besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap individu maupun organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan yang berupa kekuatan diluar individu terkait erat dengan atmosfer kerja (Dillard & Ferris, 2009:12). Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan maupun

pekerjanya. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja atau pegawai baik dalam bentuk lingkungan internal maupun external dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2008:69), misalnya kebersihan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, tingkat kebisingan dan lain sebagainya. Bahwa kinerja dan gairah karyawan dalam melaksanakan tugasnya sedikit banyak dipengaruhi oleh kondisi material dan psikologis.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2005:73) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

2. Pengukuran Lingkungan Kerja

Adapun pengukuran Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Nitisemito, 2008:73), antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan Fisik meliputi:

a. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dan asri akan menimbulkan rasa senang, nyaman, sehingga akan mempengaruhi seseorang untuk lebih lebih baik,

bersemangat dan bergairah. Kebersihan lingkungan tidak sekedar hanya tempat pegawai bekerja tetapi termasuk lingkungan yang lain seperti kamar mandi, konstruksi gedung dan lantainya.

b. Penerangan

Penerangan dalam bekerja tidak hanya bersumber pada penerangan listrik saja tetapi diperlukan juga penerangan karena adanya pengaturan cahaya matahari. Penerangan ruangan dan lingkungan, diperlukan untuk menjamin dan menjaga kesehatan dan keamanan agar petugas terhindar dari penurunan daya penglihatan dan kesalahan sehingga dapat terdaya gunakan kemampuannya secara optimal.

c. Sirkulasi udara

Sirkulasi pertukaran udara dalam ruang kerja sangat dibutuhkan agar ruangan menjadi sehat terutama pada saat kondisi ruangan penuh dengan petugas. Pertukaran udara yang cukup akan menjadikan kesegaran fisik karyawan. Dan sebaliknya apabila sirkulasi udara tidak lancar akan dapat menimbulkan rasa pengap dan bau tidak nyaman, akibatnya akan mempengaruhi pekerjaan karyawan

d. Keamanan

Keamanan dimaksud adalah keamanan didalam lingkungan kerja, yang meliputi keamanan terhadap barang milik pribadi dan keamanan pribadi yang bersangkutan. Tidak ada rasa aman milik pribadi karyawan akan menimbulkan kegelisahan ketika sedang menjalankan pekerjaan atau pada saat istirahat, sehingga akan mempengaruhi semangat kerja dari para karyawan dan berakibat

menurunnya produktifitas kerja karyawan. Demikian juga perlunya keamanan terhadap keselamatan karyawan pada saat menjalankan tugas, sehingga merasa nyaman dalam bekerja.

e. Kebisingan

Kebisingan akan dapat mengurangi kesehatan dan konsentrasi seseorang dalam bekerja. Dengan terganggunya, konsentrasi kejiwaan akan mengakibatkan kesalahan dan kerusakan, yang pada akhirnya akan menimbulkan kerugian. Selain beberapa faktor diatas, Sarwoto (2005), disebutkan kondisi fisik tempat kerja (physical environment) yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja, meliputi:

- 1) Tata ruang kerja yang tepat
- 2) Cahaya dalam ruangan yang tepat
- 3) Suhu dan kelembamaban udara yang tepat
- 4) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

2. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan non fisik, meliputi hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan serta antar pegawai. Adanya hubungan yang harmonis tersebut, maka akan dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap tugas, pekerjaan dan organisasinya. Sehingga dengan tumbuhnya komitmen yang baik, kinerja para pegawainya dapat optimal.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan

begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

C. Kinerja.

1. Definisi dan Konsep Kinerja

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut The Striber Bantam English Dictionary terbitan Amerika Serikat dan Canada, tahun 1979 (dalam Prawirosentono, 2006:1-2) “*to perform*” mempunyai beberapa “*entries*” berikut: (1) *to do or Carry out; executive*, (2) *to discharge or fulfill, as a vow*, (3) *to party, as a character in a play*, (4) *to render by the voice or musical instrument*, (5) *to execute or complete on undertaking*, (6) *to act a part in a play*, (7) *to perform music*, (8) *to do what is expected of person or machine*.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Menurut Fattah (2007:19) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut Sedarmayanti (2009:50) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”. Samsudin (2007:159) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau

divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan". Sedangkan menurut Soedjono (2005:97), kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono (2006:2) yang mengartikan kinerja sebagai, "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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".

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini Jones (2005:92) mengatakan bahwa "Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi". Wood, et. al. (2001:91) melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu (*job performance*) sebagai suatu fungsi dari

interaksi atribut individu (*individual atribut*), usaha kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (*organizational support*).

Sementara itu Zainun (2006:51) mengemukakan “ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu : (1) ciri seseorang, (2) lingkungan luar, dan (3) sikap terhadap profesi pegawai”. Berkaitan dengan dimensi kinerja yang diungkapkan Wood, Wallace & Zeffane (2004:65), Schermerhorn, Hunt dan Osborn (1982:76) lebih jauh mengungkapkan bahwa pengelolaan kinerja akan berdampak terhadap manajemen organisasi secara umum.

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa kinerja pegawai harus dikelola, terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan target yang akan dicapai melalui kerja tim. Tim yang memiliki kinerja baik, maka anggotanya akan menetapkan standar kualitas target, mencapai target, memahami perbedaan, saling menghormati, berimbang dalam peran, berorientasi pada klien, mengevaluasi kinerja, dan bekerja sama. Seperti yang diungkapkan oleh O’Leary (dalam Jacobus, 2007:57) bahwa “aspek penting dari kinerja tim adalah tingkat keyakinan mereka terhadap kepemimpinan, sasaran, dan pekerjaan mereka sendiri”.

Simamora (2004:339) mengungkapkan bahwa: supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah dibujuk/dipikat agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus melakukan tugas-tugas peran mereka dengan cara yang handal, dan mereka harus memberikan kontribusi spontan dan

perilaku inovatif yang berbeda di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja. Ketiga perilaku dasar di atas, selanjutnya oleh Simamora (2004:339-340) diperjelas sebagai berikut:

- a) Kebutuhan pertama dari setiap organisasi adalah memikat sejumlah orang ke dalam organisasi dan menahan mereka di dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal itu berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat putaran karyawan, ketidakhadiran, dan keterlambatan. Maka dari itu, dalam mengevaluasi kinerja, ketidakhadiran, keterlambatan dan lamanya masa kerja patut dicermati.
- b) Supaya organisasi efektif, organisasi haruslah meraih penyelesaian tugas yang handal dari anggota-anggotanya. Dengan kata lain tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja harus dicapai. Pengevaluasian kuantitas dan kualitas bermakna sekedar menghitung kuantitas barang yang dihasilkan dan banyaknya kesalahan atau kerusakan.
- c) Perilaku lainnya yang juga mempengaruhi efektivitas sebuah organisasi adalah perilaku inovatif dan spontan, diantaranya meliputi: (a) kerjasama, yaitu tingkat permintaan bantuan individu dari rekan-rekan sejawatnya dan bantuannya untuk mencapai tujuan organisasi, (b) tindakan protektif, yaitu tingkat penghilangan ancaman terhadap organisasi oleh para karyawan, (c) gagasan konstruktif, yaitu tingkat pemberian sumbangan berbagai gagasan konstruktif dan kreatif para karyawan untuk memperbaiki organisasi, (d) pelatihan diri, yaitu tingkat keterikatan para

karyawan dalam program pelatihan diri untuk membantu organisasi mengisi kebutuhannya akan tenaga yang terlatih secara lebih baik, dan (e) sikap yang menguntungkan, yaitu tingkat upaya para karyawan dalam mengembangkan sikap yang menguntungkan terhadap organisasi di antara mereka sendiri, pelanggan, dan masyarakat umum”.

2. Pengukuran Kinerja Pegawai

Mulyono dan Gitosudarmo, (2007:78) mengemukakan “bahwa pada tingkat perusahaan pengukuran kinerja digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi”. Pertama dengan pemberian kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. Tsui et al (1997) dalam mas’ud (2004:97) merumuskan indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja karyawan
2. Standar professional
3. Kuantitas kerja karyawan
4. Kreativitas karyawan

Sementara itu untuk melihat deskripsi perilaku individu secara spesifik, Gomes (2008:142) mengungkapkan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja pegawai yang berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka ada delapan dimensi atau criteria yang perlu mendapatkan perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain :

- (1) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

- (2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- (3) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- (4) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- (5) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
- (6) *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
- (7) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- (8) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Selanjutnya Soedjono (2005:107) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

1. *Kualitas*. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. *Kuantitas*. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. *Ketepatan waktu*, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. *Efektivitas*. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. *Kemandirian*, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. *Komitmen kerja*, yaitu komitmen kerja antar pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab terhadap organisasinya.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang pernah dilakukan pihak lain, yaitu tentang penelitian yang serupa yang memiliki tujuan yang sama dengan yang dinyatakan dalam judul penelitian. Berikut ini ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Emilia Rosyana Putri (2010) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan. Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian adalah adanya faktor – faktor motivasi seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kariyanto (2011) yang melihat korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kota Probolinggo mendapat hasil bahwa terdapat hubungan secara langsung yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, hal ini

berarti semakin baik keadaan lingkungan kerja pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil selanjutnya adalah terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja melalui kinerja pada pegawai di Dinas Pendidikan Kota Probolinggo yang berarti semakin baik keadaan lingkungan kerja semakin tinggi pula kinerja pegawai dan kinerja pegawai yang tinggi akan menimbulkan produktivitas kerja pegawai yang tinggi pula.

Penelitian yang dilakukan Sanjaya dan Lasmini (2007) adalah melihat Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, penempatan dan kepemimpinan terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai di Politeknik Negeri Bali. Hasil yang didapat adalah keempat variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai. Variabel lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, yaitu kebersihan, penataan peralatan, pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan kerja, kerjasama dengan teman kerja, koordinasi dengan pegawai unit lain, keakraban hubungan kerja dengan sesama pegawai, dan keharmonisan hubungan kerja dengan atasan langsung terbukti sebagai variabel yang berpengaruh dominan dibanding ketiga variabel lainnya. Didapat koefisien regresi variabel lingkungan kerja paling besar diantara variabel yang lainnya yaitu +0,660 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat dan kegairahan kerja dan nilai signifikansi t $0,000 < \alpha$ $0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat dan kegairahan kerja.

Sedangkan menurut Joko Purnomo (2008) dalam penelitiannya mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja

karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sendiri dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Terbukti mempengaruhi Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut dianalisis untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Semarang.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besa alur logika berjalannya sebuah peneltian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (research question), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009:159). Komponen utama pada kerangka pemikiran adalah independent variabel (variabel bebas) dan dependent variabel (variabel terikat). Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari peneliti (argumentasi peneliti) yang dilandasi dengan konsep-konsep dan teori yang relevan guna memecahkan masalah penelitian. Kerangka pemikiran akan melahirkan asumsi-asumsi yang dapat digunakan dalam membangun hipotesis.

Kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya (Soedjono, 2005:97). Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, karena dengan kinerja yang baik tentu akan

membawa hasil yang baik pula. Agar aktivitas kinerja dapat berjalan dengan baik, organisasi/instansi tentu harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi dengan optimal.

Setiap organisasi/instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya diantaranya yaitu dengan memberi motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Seperti yang diungkapkan oleh Maslow dalam Robbins (2006:119) bahwa motivasi merupakan kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan Maslow dalam Robbins (2006:129) yaitu Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri.

Banyak penelitian yang telah dilakukan mencatat bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Cahyono (2005) serta Hakim

(2006), yang menyatakan bahwa Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja yang tinggi yang tak kalah penting lagi yang harus diperhatikan yaitu lingkungan kerja tempat pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seperti yang diungkapkan oleh Nitisemito (2008:69) bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja atau pegawai baik dalam bentuk lingkungan internal maupun external dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari penjelasan tersebut tampak bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan faktor yang benar-benar harus diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai.

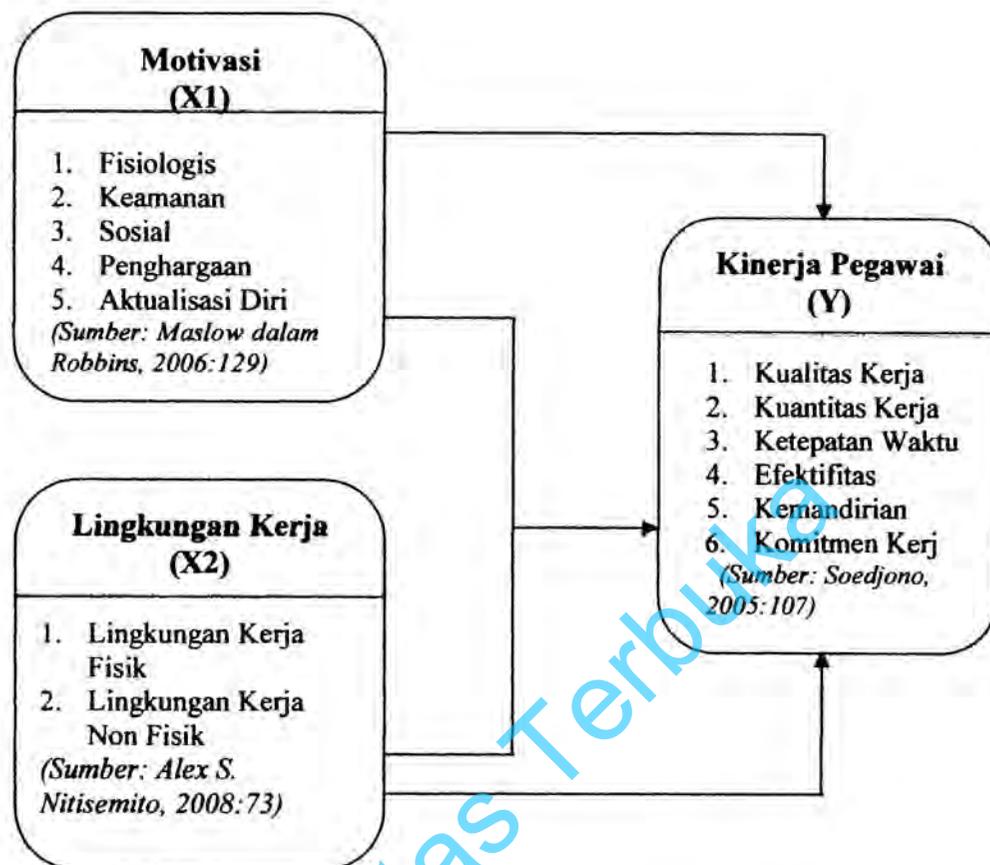
Selain itu pula Kariyanto (2011) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa adanya korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kota Probolinggo mendapat hasil bahwa terdapat hubungan secara langsung yang signifikan antara lingkungan kerja

dengan kinerja pegawai, hal ini berarti semakin baik keadaan lingkungan kerja pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas tampak bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, diharapkan pegawai mampu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dalam meningkatkan kinerja. Selain itu pula dengan didukung lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan gairah kerja sehingga dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Kerangka pemikiran ini dikaitkan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini ingin menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir yang terlihat belum menunjukkan kondisi yang belum memuaskan. Indikasinya antara lain Masih adanya beberapa pegawai yang tidak masuk kerja maupun bolos dari kerja sehingga banyak pekerjaan pegawai yang terbengkalai atau tertunda, serta kurang baiknya interaksi antar sesama pegawai ataupun terhadap pimpinan, sehingga lingkungan kerjapun terasa kurang nyaman.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dituangkanlah dalam bentuk kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka berfikir penelitian

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara. Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.
2. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.
3. Diduga Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (Pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.

Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*, dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisa data dengan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo. Sedangkan penelitian *Verifikatif* digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji Motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *survey* untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan

diteliti. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak lama. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat (Sugiyono, 2006:199).

Pengamatan menggunakan cakupan waktu yang bersifat *cross section*, yang berarti data dan informasi diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu yaitu pada pertengahan tahun 2013 sampai pertengahan tahun 2014.

B. Populasi

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian Narimawati (2008:161). Sedangkan menurut Sugiyono (2006:80) populasi merupakan sewilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi target yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor camat kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo, yang berjumlah 29 orang pegawai yang terdiri atas pegawai negeri sipil dan pegawai honorer. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka penelitian ini menggunakan sensus.

Sensus adalah Pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen atau anggota populasi yang diteliti. Sensus dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor camat kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo yang berjumlah 29 pegawai.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu metode pengumpulan data yang merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Ketersediaan data akan sangat menentukan dalam proses pengolahan dan analisa selanjutnya. Karenanya, dalam pengumpulan data harus dilakukan teknik yang menjamin bahwa data diperoleh itu benar, akurat dan bisa di pertanggungjawabkan sehingga hasil pengolahan dan analisa data tidak bias. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Dan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo; 2007:147).

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari data pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian seperti dengan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui kunjungan ke perpustakaan untuk mencari literatur yang berhubungan dengan penelitian, baik berupa buku-buku, artikel maupun jurnal penelitian terdahulu. Selain itu penulis juga melakukan searching di internet untuk memperoleh teori-teori ataupun jurnal penelitian, artikel maupun informasi lain yang berhubungan dengan penelitian. Serta data-data dari instansi yang berkaitan dengan yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Menurut Jonathan Sarwono (2006:26), teknik pengumpulan data dengan cara studi pustaka yaitu mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Melalui studi pustaka ini penulis mengumpulkan data dan mempelajari serta membaca pendapat para ahli yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti untuk memperoleh landasan teori yang dapat menunjang penelitian. Sehingga yang dilakukan mempunyai landasan teori yang kuat dan menunjang. Artinya penelitian dilakukan dengan cara membaca buku-buku

diperpustakaan, dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis, seperti studi kepustakaan melalui jurnal, *textbook*, karya tulis yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Menurut Jonathan Sarwono (2006:82), studi lapangan dilakukan untuk mengkombinasikan antara pencarian *literature* (literature studi), survey berdasarkan pengalaman dan atau studi kasus dimana peneliti berusaha mengidentifikasi variabel-variabel penting dan hubungan antar variabel tersebut dalam situasi permasalahan tertentu. Dengan kata lain, studi lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung terhadap perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dalam teknik ini penulis terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan, mengelola dan menganalisis data-data yang diperlukan. Adapun studi lapangan yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survey (Kuesioner).

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2007:147).

Table.3.1: Skala *Likert* pada Teknik pengumpulan data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Idriantono dan Supomo 2007:147

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

E. Definisi Operasional

Menurut Sugiono (2006:2), variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Variabel sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi anatara satu dengan lainnya dalam kelompok itu. Konsep yang berupa apapun, asal mempunyai ciri yang bervariasi, maka dapat disebut sebagai variabel. Dengan demikian, variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang bervariasi.

Menurut Azwar (2007:74), definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati dan memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu obyek atau fenomena.

Secara teori, definisi variabel penelitian adalah merupakan suatu objek, atau sifat, atau atribut atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Setelah kita membicarakan beberapa pengertian dasar tentang variabel, berikut ini kita akan membicarakan beberapa macam variabel ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk penelitian.

Pertama adalah variabel dependen (terikat). Variabel ini merupakan variabel terikat yang besarnya tergantung dari besaran variabel independen (bebas). Besarnya perubahan yang disebabkan oleh variabel independen ini, akan memberi peluang terhadap perubahan variabel dependen (terikat) sebesar koefisien (besaran) perubahan dalam variabel independen. Artinya, setiap terjadi perubahan sekian kali satuan variabel independen, diharapkan akan menyebabkan variabel dependen berubah sekian satuan juga. Sebaliknya jika terjadi perubahan (penurunan) variabel independen (bebas) sekian satuan, diharapkan akan menyebabkan perubahan (penurunan) variabel dependen sebesar sekian satuan juga. Hubungan antar variabel, yakni variabel independen dan dependen.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel Independen, Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Tabel 3.2
Operasional Variabel X₁

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
1	Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Maslow dalam Robins, 2006:119)	Fisiologi	Penyediaan ruang kerja	Ordinal	1
			Penyediaan sarana kerja	Ordinal	2
			Penyediaan fasilitas kerja	Ordinal	3
		Kebutuhan Keamanan	Perlindungan terhadap resiko pekerjaan	Ordinal	4
			Perlindungan terhadap ancaman dan gangguan dari luar	Ordinal	5
			Jaminan terhadap kesehatan	Ordinal	6
		Kebutuhan social	Kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau diterima dalam kelompoknya	Ordinal	7
			Kebutuhan akan perasaan di hormati dan dihargai	Ordinal	8
			Kebutuhan akan rasa ikut serta	Ordinal	9
		Kebutuhan akan penghargaan	Kebutuhan akan penghargaan atas prestasi kerja.	Ordinal	10
			Perasaan dapat menyelesaikan sesuatu	Ordinal	11
			Kebutuhan akan pengakuan.	Ordinal	12
		Kebutuhan akan aktualisasi diri	kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang	Ordinal	13
			Kebutuhan akan aktualisasi diri menggunakan kemampuan	Ordinal	14
			kebutuhan akan aktualisasi diri menggunakan keterampilan dan potensi.	Ordinal	15

Tabel 3.3
Operasional Variabel X2

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
2	Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja atau pegawai baik dalam bentuk lingkungan internal maupun external dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2008:69)	Lingkungan Fisik	Lingkungan kerja yang bersih	Ordinal	1
			Penerangan ruangan dan lingkungan	Ordinal	2
			Sirkulasi Udara	Ordinal	3
			Keamanan	Ordinal	4
			Kebisingan	Ordinal	5
		Lingkungan Non Fisik	Struktur Kerja	Ordinal	6
			Tanggung Jawab Kerja	Ordinal	7
			Perhatian dan dukungan pemimpin	Ordinal	8
			Kerjasama antar kelompok	Ordinal	9
			Kelancaran komunikasi	Ordinal	10

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Untuk variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Indikator yang mempengaruhi Kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas pekerjaan, kemandirian dan komitmen kerja (Soedjono, 2005). Untuk lebih rinci variabel dependen, dimensi dan indikator-indikator dibuat dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 Operasional Variabel (Y)

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
3	Kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. (Soedjono, 2005:97)	Kualitas Kerja	Tingkat ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	1
			Hasil pekerjaan diterima dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.	Ordinal	2
		Kuantitas Kerja	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas.	Ordinal	3
			Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai target	Ordinal	4
		Ketepatan waktu	Diluar pekerjaan rutin, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lain dengan baik.	Ordinal	5
			Pegawai tepat waktu dalam melaksanakan tugas	Ordinal	6
		Efektivitas Kerja	Pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien	Ordinal	7
			Dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas.	Ordinal	8
		Kemandirian	Tingkat mampu melaksanakan pekerjaan tanpa dibantu oleh orang lain	Ordinal	9
			Dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai dapat bekerja mandiri/berinisiatif.	Ordinal	10
		Komitmen Kerja	Adanya komitmen untuk mencapai hasil kerja yang baik	Ordinal	11
			Adanya komitmen untuk memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja	Ordinal	12

F. Metode Analisis

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Metode analisis adalah proses mencari menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Sugiyono (2006:147) mengatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing metode yang digunakan:

1. Analisis Kualitatif (Deskriptif)

Menurut Sugiyono (2006:14), mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis

terhadap berbagai temuan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran tentang suatu data yang akan diteliti sehingga dapat membantu dalam mengetahui karakteristik data sampel. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian satu, dua dan tiga yaitu mengenai gambaran motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk melihat sejauh mana subjek setuju atau tidak dengan pernyataan yang diajukan.

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variabel yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Husin Umar (2001:225) dalam Hapzi (2012:81) Perhitung skor setiap komponen yg diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data. Jika jumlah sampel 29 maka untuk menghitung skor terendah adalah:

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah Sampel} \\ \text{Skor Terendah} &= 1 \times 29 \\ &= 29 \end{aligned}$$

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 29$$

$$= 145$$

Selanjutnya dibuat skala perkalian untuk untuk masing-masing item pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya dengan rumus sebagai berikut:

$$RK = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

RK : Rentang Skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternatif item jawaban

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh untuk 29 responden dan skor 1 sampai 5:

$$RK = \frac{29(5-1)}{5} = 23,2$$

Kemudian penilaian skor nilai tiap item pertanyaan/pernyataan dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui letak skor penilaian responden terhadap masing-masing indikator dalam penelitian, adapun rentang keputusan rata-ratanya dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

Variabel Penelitian	Skor Nilai		Jumlah Klasifikasi	Pengklasifikasi n Rentang Nilai	Rentang Pengklasifikasian
	Tertinggi	Terendah			
Motivasi	145	29	5	29,00 - 52,19	Sangat Tidak Setuju
				52,20 - 75,39	Tidak Setuju
				75,40 - 98,59	Cukup Setuju
				98,60 - 121,79	Setuju
				121,80 - 145,00	Sangat Setuju
Lingkungan Kerja	145	29	5	29,00 - 52,19	Sangat Tidak Setuju
				52,20 - 75,39	Tidak Setuju
				75,40 - 98,59	Cukup Setuju
				98,60 - 121,79	Setuju
				121,80 - 145,00	Sangat Setuju
Kinerja	145	29	5	29,00 - 52,19	Sangat Tidak Setuju
				52,20 - 75,39	Tidak Setuju
				75,40 - 98,59	Cukup Setuju
				98,60 - 121,79	Setuju
				121,80 - 145,00	Sangat Setuju

Sumber: Diolah untuk penelitian ini.

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Analisis kuantitatif adalah analisis hubungan antar variabel. Selanjutnya metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian pertama, kedua dan ketiga, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependent), baik secara parsial maupun secara simultan dengan langkah sebagai berikut.

a. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data (*instrument*), dilakukan dengan uji reliabilitas dan validitas sebagai berikut:

1) Uji Validitas (*Validity*)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2006:267) bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Rumusan yang di gunakan untuk mengukur validitas adalah *person momentcorrelation* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Validitas instrumen
- N = Jumlah instrumen
- X = Skor rata – rata dari X
- Y = Skor rata-rata dari Y

Menurut Sugiyono (2006:124), apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- 1). r hitung < r kritis maka tidak valid
- 2). r hitung > r kritis maka valid

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 20.0 adalah menggunakan Korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*)

adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 untuk selanjutnya akan dibahas pada bab IV.

2) Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal.

Menurut Cooper Schindler (2005:215) *reliability a measure is reliable to the degree that it supplies consistent results*. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *test-retest*, *parallel forms*, *split half*.

Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Dengan menggunakan program *Statistic Program Social Science* (SPSS) Versi 20.0 sebuah variabel dependen dan independen mempunyai *internal consistency* dan *without bias error* apabila angka *alpha Cronbach's* menunjukkan angka diatas 0.60 atau lebih besar dari 0.60 atau dinyatakan *reliabel*. Karena dianggap mempunyai jawaban responden yang konsisten dan stabil (*stability and consistency*). Konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat *reliability* yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya, dan ini dibahas pada bab 4 berikutnya.

b. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan

dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Adapun asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti terdiri atas:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- ✓ Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- ✓ Jika probablilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- ✓ Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.

- ✓ Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independent maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independent, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarat (2008:362), jika nilai *VIF* nya akurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

c. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Menurut sugiono (2006:149) analisis linear regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikan atau diturunkan nilainya.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS versi 20.0 *for window*.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta Intersep
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Lingkungan Kerja
- β_1 = Koefisien Variabel Motivasi
- β_2 = Koefisien Variabel Lingkungan Kerja
- e = Tingkat Kesalahan (*error term*)

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk

melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

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

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X.

r = Koefisien Korelasi

Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0.

2) Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis empat dan lima. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

3) Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:127).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis enam. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebasnya (X_1 dan X_2) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y)

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas alphanya, apabila $\alpha < 0.05$ berarti beberapa variabel bebas (X_1, X_2) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Y). Sebaliknya apabila

$\alpha > 0.05$ berarti beberapa variable bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

G. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis untuk deskriptif (Hipotesis 1) berdasarkan rentang skala diatas. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.

H_0 : Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

H_1 : Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden Penelitian

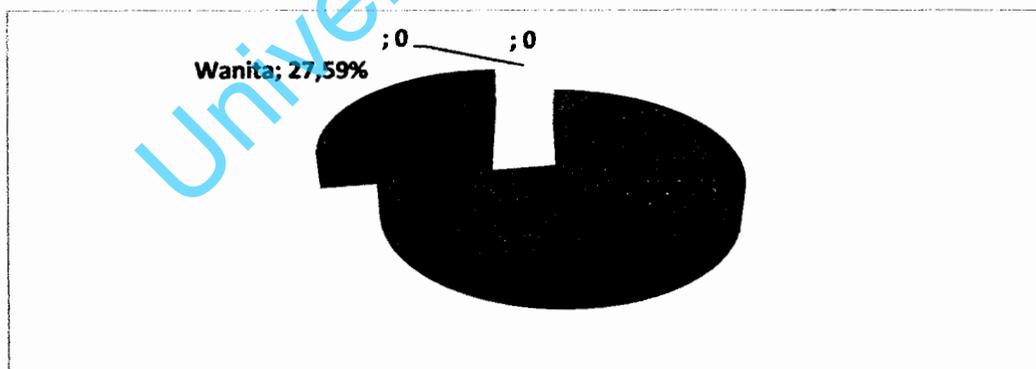
1. Data Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai

Jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo yang berjumlah 29 orang yang merupakan populasi dari penelitian yang didominasi oleh pria, sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	21	72.41%
2	Perempuan	8	27.59%
Total		29	100%

Sumber: Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo



Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari data dalam table dan grafik diatas dapat kita ketahui bahwasanya karakteristik responden menurut jenis kelamin (pegawai) Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo yaitu pria sebanyak 21 orang atau atau

jika di persentasekan sebesar 72% dan wanita sebanyak 8 orang atau jika di persentasekan sebesar 28%. Dengan tidak membedakan jenis kelamin, usia serta tingkat pendidikan, pegawai dapat menekuni dan memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya akan cukup memahami dalam melaksanakan pekerjaan, sebagaimana Ruky (2005:49), menyatakan bahwa jenis kelamin tidak dibedakan dalam penilaian kinerja.

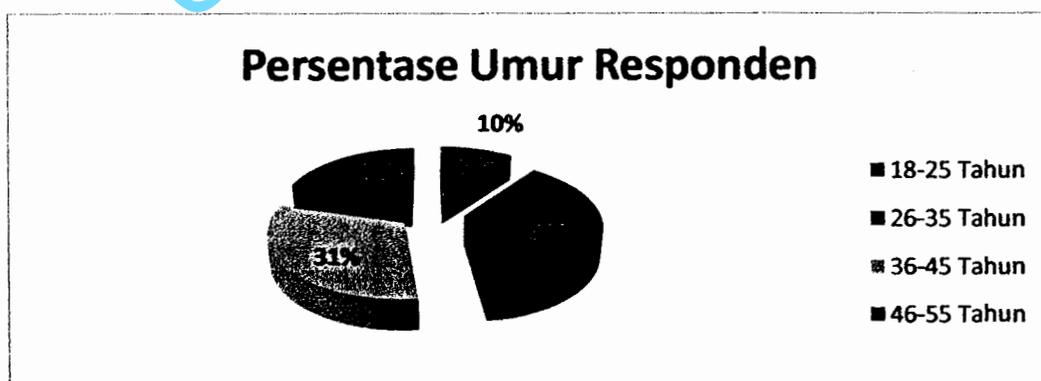
2. Latar Belakang Usia Pegawai

Berdasarkan usia pegawai, responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini sebanyak 29 orang yang merupakan populasi dari penelitian ini. Pada Tabel 4.2 dan gambar 4.2 berikut akan dapat dilihat gambaran tingkat usia pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase
1	18-25	3	10.34%
2	26-35	11	37.93%
3	36-45	9	31.03%
4	46-55	6	20.69%
Total		29	100%

Sumber: Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo



Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan Gambar grafik 4.2 diatas, memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa usia pegawai Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo, relatif termasuk usia produktif yakni berkisar antara 26–45 tahun sebesar 69%. Idealnya dalam usia tersebut merupakan masa-masanya bagi para pegawai yang bersangkutan menyenangi bidang-bidang pekerjaan yang cukup menantang dalam mengaplikasikan idealismenya. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2007:33) yang menyatakan bahwa kinerja tidak tergantung pada usia pegawai selama masih aktif bekerja.

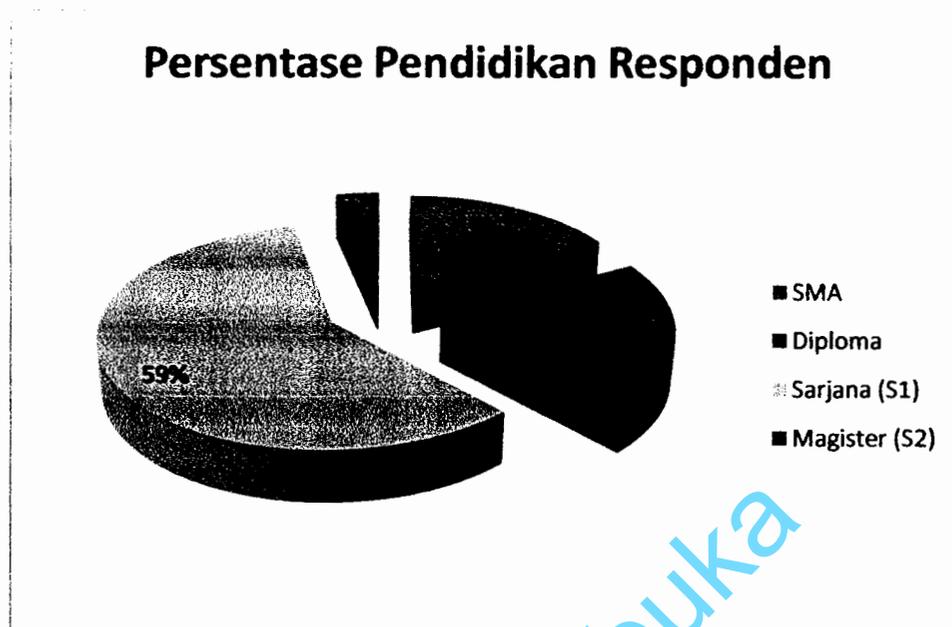
3. Latar Belakang Pendidikan Pegawai

Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi mempunyai pola pikir yang maju. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari seperti yang terlihat pada Tabel 4.3 dan gambar 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S2	1	3.45%
2	S1	17	58.62%
3	DIPLOMA	6	20.69%
4	SMA	5	17.24%
Total		29	100%

Sumber: Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari Tabel gambar grafik 4.3 diatas ini mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan, dan ternyata sebagian besar responden pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo didominasi oleh lulusan Sarjana (S1) sebesar 58.62% atau sebanyak 17, Diploma sebesar 20.69% atau sebanyak 6 orang, kemudian SMA yaitu sebesar 17.24 % atau sebanyak 5 orang responden, dan untuk Magister sebesar 3.45% atau hanya 1 orang. Menurut Siagian (2007:76) yang menyatakan bahwa pendidikan akan menunjang prestasi kerja, namun tidak menutup kemungkinan dengan pendidikan kurang tinggi dapat mencapai prestasi puncak apabila memiliki etos kerja yang tinggi dan tujuan yang jelas.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Analisa Deskriptif Variabel Motivasi

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006:119). Robbins (2006:54) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Motivasi pada dasarnya dalam manajemen di organisasi ditujukan pada sumber daya manusia dan dapat menjabarkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pentingnya motivasi karena bisa memberi dorongan kepada pegawai supaya mau bekerja giat dan antusias dalam organisasi.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004:93). Sedangkan Hasibuan (2004:115) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Gitosudarmo (2006: 77) motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan organisasi ini terdapat dua macam yaitu Motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut Insentif; Motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

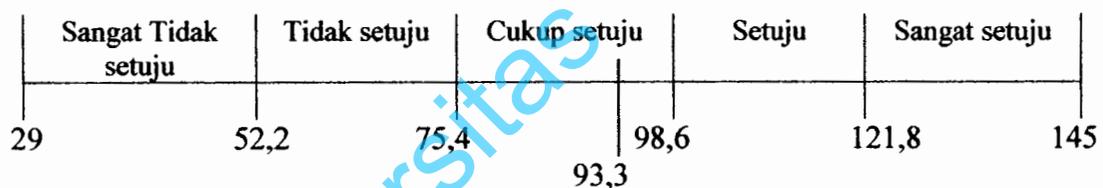
Sebelum dikemukakan lebih lanjut variabel motivasi pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo terlebih dahulu akan dikemukakan skor jawaban dari pernyataan yang diajukan dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel motivasi yaitu skor tertinggi $5 \times 29 = 145$, sedangkan skor terendah $1 \times 29 = 29$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel Motivasi dengan rentang skor 23,2. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Tanggapan responden dimensi pertama “Fisiologi” variabel Motivasi (X₁).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Penyediaan ruang kerja yang sangat baik sekali	0	3	16	9	1	95
2	Penyediaan sarana kerja yang sangat memadai	0	4	16	9	0	92
3	Penyediaan fasilitas kerja yang sangat lengkap, sehingga sangat mendukung untuk dapat bekerja lebih baik	0	5	13	11	0	93
Rata-rata Jawaban Dimensi 1		0	4	15	9.67	0.33	93.3
Rata-rata Persentase Dimensi 1		0%	14%	52%	33%	1%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.4 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi fisiologi variabel motivasi yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 1%, yang menyatakan setuju sebesar 33%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 52% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 14%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 93,3. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “cukup setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden cukup setuju dengan pernyataan yang diajukan. Fisiologi merupakan kebutuhan dasar yang mendukung

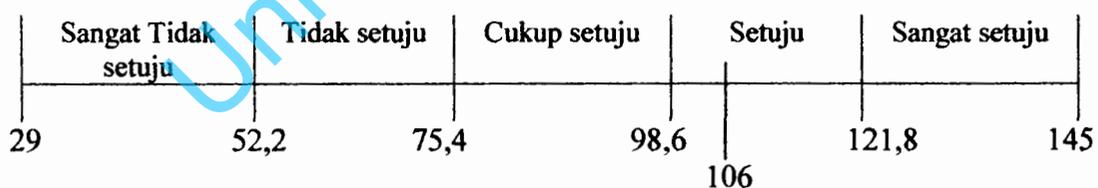
seseorang untuk dapat bekerja lebih baik, yaitu mengenai penyediaan ruang kerja yang sangat baik sekali, penyediaan sarana kerja yang sangat memadai serta penyediaan fasilitas kerja yang sangat lengkap, sehingga sangat mendukung untuk dapat bekerja lebih baik.

Tabel 4.5. Tanggapan responden dimensi Kedua “Kebutuhan Keamanan” variabel Motivasi (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Adanya perlindungan terhadap resiko kerja yang dijalankan	0	0	10	18	1	107
2	Adanya jaminan perlindungan atas gangguan dan ancaman dari luar	0	2	11	13	3	104
3	Adanya satuan pengamanan, sehingga membuat rasa aman dalam melakukan pekerjaan	0	1	7	21	0	107
Rata-rata Jawaban Dimensi 2		0	1	9.33	17.3	1.33	106.0
Rata-rata Persentase Dimensi 2		0%	3%	32%	60%	5%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.5 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi kebutuhan keamanan variabel motivasi yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 5%, yang menyatakan setuju sebesar 60%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 32% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 3%. Berdasarkan bobot skor rata-

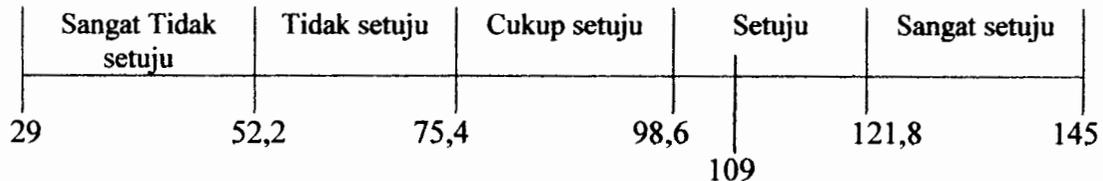
rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 106. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan. Kebutuhan keamanan merupakan rasa aman, rasa ingin dilindungi dari dari bahaya fisik maupun maupun emosional yaitu mengenai Adanya perlindungan terhadap resiko kerja yang dijalankan, Adanya jaminan perlindungan atas gangguan dan ancaman dari luar serta Adanya satuan pengamanan, sehingga membuat rasa aman dalam melakukan pekerjaan, yang dinilai cukup baik dilaksanakan pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.

Tabel 4.6. Tanggapan responden dimensi Ketiga “Kebutuhan Sosial” variabel Motivasi (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Dapat diterima dengan dengan baik oleh rekan-rekan kerja ataupun pimpinan	0	2	11	13	3	104
2	Sikap saling menghargai dan menghormati antara satu dengan yang lain terjalin sangat baik, sehingga tidak terjadi perselisihan	0	0	12	13	4	108
3	Setiap pelaksanaan kegiatan program Dapat diikutsertakan dalam setiap program kegiatan	0	0	5	19	5	116
Rata-rata Jawaban Dimensi 3		0	0.67	9.33	15	4	109.3
Rata-rata Persentase Dimensi 3		0%	2%	32%	52%	14%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



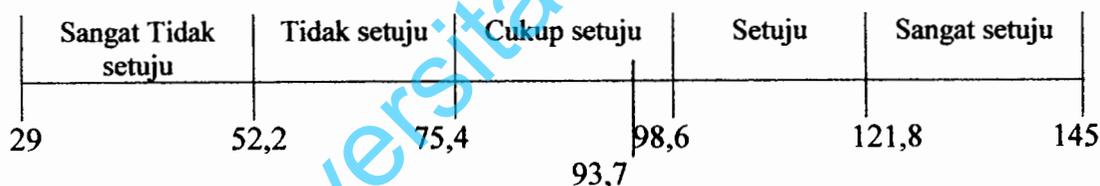
Dari table 4.5 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi kebutuhan sosial variabel motivasi yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 14%, yang menyatakan setuju sebesar 52%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 32% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 109. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan penghargaan, rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan, yaitu mengenai Dapat diterima dengan dengan baik oleh rekan-rekan kerja ataupun pimpinan, Sikap saling menghargai dan menghormati antara satu dengan yang lain terjalin sangat baik, sehingga tidak terjadi perselisihan serta dalam setiap pelaksanaan kegiatan program dapat diikutsertakan dalam setiap program kegiatan.

Tabel 4.7. Tanggapan responden dimensi Keempat “Kebutuhan Akan Penghargaan” variabel Motivasi (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Adanya penghargaan yang diberikan atas prestasi yang diraih selama bekerja	0	5	8	14	2	100
2	Adanya apresiasi yang diberikan, ketika dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai lain.	0	5	13	11	0	93
3	Adanya pengakuan dari rekan kerja maupun atasan, atas prestasi kerja yang dicapai	0	5	19	4	1	88
Rata-rata Jawaban Dimensi 4		0	5	13,3	9,67	1	93,7
Rata-rata Persentase Dimensi 4		0%	17%	46%	33%	3%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.7 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi kebutuhan akan penghargaan variabel motivasi yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 3%, yang menyatakan setuju sebesar 33%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 46% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 17%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 93,7. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “cukup setuju”. Hal ini menjelaskan

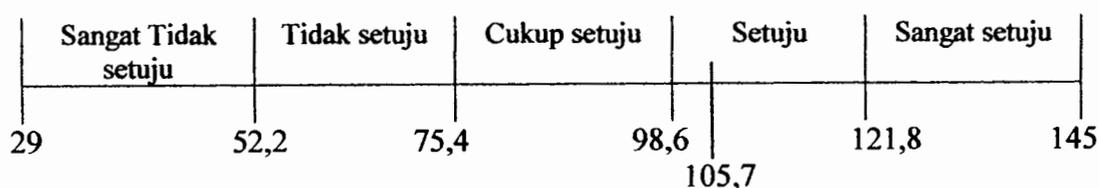
bahwasanya responden cukup setuju dengan pernyataan yang diajukan. Kebutuhan akan penghargaan merupakan faktor eksternal dan internal yang mendorong jiwa seorang pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, yaitu mengenai Adanya penghargaan yang diberikan atas prestasi yang diraih selama bekerja, Adanya apresiasi yang diberikan, ketika dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai lain, serta adanya pengakuan dari rekan kerja maupun atasan, atas prestasi kerja yang dicapai. Guna untuk mendorong pegawai untuk dapat memberikan kontribusi kerja yang lebih baik.

Tabel 4.8. Tanggapan responden dimensi Kelima “Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri” variabel Motivasi (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Adanya dorongan dari atasan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada, seperti dorongan untuk melanjutkan studi	0	3	11	12	3	102
2	Adanya penghargaan atas kemampuan yang dimiliki.	0	0	10	18	1	107
3	Keterampilan dan potensi yang dimiliki, akan sangat mendukung pekerjaan yang dijalankan	0	0	12	13	4	108
Rata-rata Jawaban Dimensi 5		0	1	11	14,3	2,67	105,7
Rata-rata Persentase Dimensi 5		0%	3%	38%	49%	9%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.8 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi kebutuhan akan aktualisasi diri variabel motivasi yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 9%, yang menyatakan setuju sebesar 49%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 38% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 3%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 105,7. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan. Kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri seseorang dalam mendukung pekerjaan yang dijalankan, yaitu mengenai Adanya dorongan dari atasan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada, seperti dorongan untuk melanjutkan studi, Adanya penghargaan atas kemampuan yang dimiliki, serta adanya keterampilan dan potensi yang dimiliki, akan sangat mendukung pekerjaan yang dijalankan.

Untuk melihat secara umum variabel Motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9. Rangkuman Motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.

No.	Pernyataan	Total Skor	Keterangan
DIMENSI 1: Fisiologi			
1	Penyediaan ruang kerja yang sangat baik sekali	95	Cukup Setuju
2	Penyediaan sarana kerja yang sangat memadai	92	Cukup Setuju

3	Penyediaan fasilitas kerja yang sangat lengkap, sehingga sangat mendukung untuk dapat bekerja lebih baik	93	Cukup Setuju
DIMENSI 2: Kebutuhan Keamanan			
4	Adanya perlindungan terhadap resiko kerja yang dijalankan	107	Setuju
5	Adanya jaminan perlindungan atas gangguan dan ancaman dari luar	104	Setuju
6	Adanya satuan pengamanan, sehingga membuat rasa aman dalam melakukan pekerjaan	107	Setuju
DIMENSI 3: Kebutuhan Sosial			
7	Dapat diterima dengan dengan baik oleh rekan-rekan kerja ataupun pimpinan	104	Setuju
8	Sikap saling menghargai dan menghormati antara satu dengan yang lain terjalin sangat baik, sehingga tidak terjadi perselisihan	108	Setuju
9	Setiap pelaksanaan kegiatan program Dapat diikutsertakan dalam setiap program kegiatan	116	Setuju
DIMENSI 4: Kebutuhan Akan Penghargaan			
10	Adanya penghargaan yang diberikan atas prestasi yang diraih selama bekerja	100	Setuju
11	Adanya apresiasi yang diberikan, ketika dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai lain.	93	Cukup Setuju
12	Adanya pengakuan dari rekan kerja maupun atasan, atas prestasi kerja yang dicapai	88	Cukup Setuju
DIMENSI 5: Kebutuhan Akan Aktualiasasi Diri			
13	Adanya dorongan dari atasan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada, seperti dorongan untuk melanjutkan studi	102	Setuju
14	Adanya penghargaan atas kemampuan yang dimiliki.	107	Setuju
15	Keterampilan dan potensi yang dimiliki, akan sangat mendukung pekerjaan yang dijalankan	108	Setuju
Total Skor Variabel Motivasi		1524.0	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 20.0

Untuk menilai kriteria variabel motivasi pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 15 \times 29 = 2175$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 15 \times 29 = 435$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel motivasi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 384 sebagai berikut :

Tabel 4.10.
Rentang Skala Penelitian Variabel Motivasi

No	Rentang Skala	Kriteria
1	435 - 782.99	Sangat Buruk/Sangat Rendah
2	783 - 1130.99	Buruk/Rendah
3	1131 - 1478.99	Cukup Baik/Cukup Tinggi
4	1479 - 1826.99	Baik/Tinggi
5	1827 - 2175	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Berdasarkan bobot skor total variabel motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo tergolong tinggi yaitu sebesar 1524, apabila dilihat pada table 4.10 diatas ternyata variabel motivasi termasuk pada range 1479-1826,99 berada pada Kriteria Baik artinya pelaksanaan motivasi pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan dimensi “kebutuhan sosial”. Hal ini menyatakan bahwasanya dimensi kebutuhan social pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dapat terlaksana dengan baik guna untuk memberi dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, yakni berupa Sikap saling menghargai dan menghormati antara satu dengan yang lain

terjalin sangat baik, sehingga tidak terjadi perselisihan, setiap pelaksanaan kegiatan program dapat diikutsertakan, yang mana hal ini sangat perlu dilakukan agar pegawai tidak merasa tersisih dari pegawai lainnya dalam bekerja. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi “fisiologi”, yang merupakan kebutuhan dasar pegawai dalam mendukung pekerjaannya, yang dirasa agak rendah belum begitu memuaskan, belumlah sesuai seperti yang diharapkan oleh pegawai yakni berupa penyediaan ruang kerja, penyediaan sarana kerja yang memadai serta penyediaan fasilitas kerja yang lengkap, tampak belum sepenuhnya terpenuhi sehingga hal tersebut sering kali menjadi kendala bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan memberikan manfaat yang sangat baik dalam mendukung kinerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dalam pencapaian tujuan programnya. Motivasi yang merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004:93). Akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik bagi Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dalam pencapaian tujuan.

b. Analisa Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan pada suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan maupun pekerjanya. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja atau pegawai baik dalam bentuk lingkungan internal maupun external dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2008:69), misalnya kebersihan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, tingkat kebisingan dan lain sebagainya. Bahwa kinerja dan gairah karyawan dalam melaksanakan tugasnya sedikit banyak dipengaruhi oleh kondisi material dan psikologis.

Adapun pengukuran Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Alex S. Nitisemito, 2008:73) yang terdiri atas lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana lingkungan fisik berupa kebersihan lingkungan, penerangan, sirkulasi udara, keamanan serta kebisingan yang bisa diatasi guna untuk menjaga tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berupa hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan serta antar

pegawai. Adanya hubungan yang harmonis tersebut, maka akan dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap tugas, pekerjaan dan organisasinya. Sehingga dengan tumbuhnya komitmen yang baik, kinerja para pegawainya dapat optimal.

Untuk memperoleh gambaran mengenai lingkungan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo, berikut ini akan dideskripsikan berdasarkan hasil data survey yang telah diperoleh dari responden. Terlebih dahulu penulis akan membuat skor penilaian, untuk menilai kriteria lingkungan kerja. Dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel lingkungan kerja yaitu skor tertinggi $5 \times 29 = 200$, sedangkan skor terendah $1 \times 29 = 29$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel lingkungan kerja dengan rentang skor 23,2. Untuk lebih jelasnya mengenai variabel lingkungan kerja akan dijelaskan berdasarkan dimensinya seperti yang dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

Tabel 4.11. Tanggapan responden dimensi pertama “Lingkungan Fisik” variabel Lingkungan Kerja (X_2).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Pimpinan selalu mengutamakan suasana lingkungan kerja yang bersih agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman.	0	2	12	15	0	100
2	Penerangan yang ada diruangan kantor sangat baik untuk bekerja dan tidak menyilaukan	0	4	13	10	2	97
3	Sirkulasi udara di ruangan kantor sangat baik, sehingga bau-bau yang tidak sedap pun dengan cepat akan terjadi pertukaran dengan udara luar.	0	2	11	13	3	104

4	Keberadaan satuan pengamanan yang ada sangat membantu sekali agar konsentrasi bekerja tetap terjaga	0	0	10	18	1	107
5	Suasana ruang kerja ditempat saya bekerja sangat tenang, sehingga sangat membantu konsentrasi pegawai dalam bekerja.	0	5	13	11	0	93
Rata-rata Jawaban Dimensi 1		0	2.6	11.8	13.4	1.2	100.2
Rata-rata Persentase Dimensi 1		0%	9%	41%	46%	4%	

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju
29	52,2	75,4	98,6	121,8
100,2				

Dari table 4.11 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari lima pernyataan dimensi lingkungan fisik variabel lingkungan kerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 4%, yang menyatakan setuju sebesar 46%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 41% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 9%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari lima pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 100,2.

Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan bahwasanya lingkungan kerja fisik pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang bersentuhan langsung dengan pegawai yakni

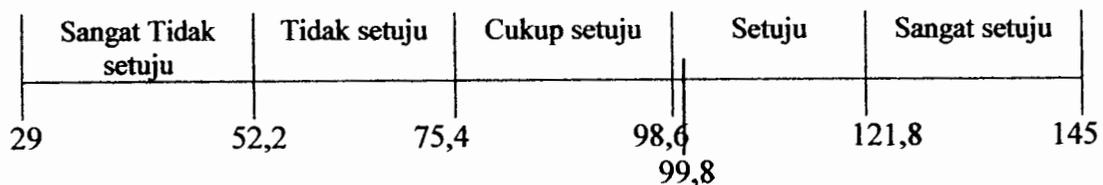
berupa 1) kebersihan, lingkungan kerja yang bersih dan asri akan menimbulkan rasa senang, nyaman, sehingga akan mempengaruhi seseorang untuk lebih baik, bersemangat dan bergairah; 2) penerangan, Penerangan dalam bekerja tidak hanya bersumber pada penerangan listrik saja tetapi diperlukan juga penerangan karena adanya pengaturan cahaya matahari. Penerangan ruangan dan lingkungan, diperlukan untuk menjamin dan menjaga kesehatan dan keamanan agar petugas terhindar dari penurunan daya penglihatan dan kesalahan sehingga dapat terdaya gunakan kemampuannya secara optimal; 3) sirkulasi udara, Sirkulasi pertukaran udara dalam ruang kerja sangat dibutuhkan agar ruangan menjadi sehat terutama pada saat kondisi ruangan penuh dengan petugas. Pertukaran udara yang cukup akan menjadikan kesegaran fisik karyawan. Dan sebaliknya apabila sirkulasi udara tidak lancar akan dapat menimbulkan rasa pengap dan bau tidak nyaman, akibatnya akan mempengaruhi pekerjaan karyawan; 4) Keamanan, Keamanan dimaksud adalah keamanan didalam lingkungan kerja, yang meliputi keamanan terhadap barang milik pribadi dan keamanan pribadi yang bersangkutan. Tidak ada rasa aman milik pribadi pegawai akan menimbulkan kegelisahan ketika sedang menjalankan pekerjaan atau pada saat istirahat; 5) Kebisingan, Kebisingan akan dapat mengurangi kesehatan dan konsentrasi seseorang dalam bekerja. Dengan terganggunya, konsentrasi kejiwaan akan mengakibatkan kesalahan dan kerusakan, yang pada akhirnya akan menimbulkan kerugian.

Tabel 4.12
Tanggapan responden dimensi kedua “Lingkungan Non Fisik” variabel
Lingkungan Kerja (X_2).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Struktur kerja dikantor tempat bekerja berjalan dengan baik, sehingga dalam bekerja seorang pegawai tahu kepada siapa dia harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.	0	1	7	21	0	107
2	Tanggung jawab kerja yang dibentuk dapat terlaksana dengan baik.	0	2	12	15	0	100
3	Adanya perhatian dan dukungan pimpinan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga dapat menimbulkan suasana lingkungan kerja yang harmonis	0	4	13	10	2	97
4	Kerjasama antar kelompok kelompok kerja terjalin dengan baik, sehingga dapat menciptakan suasana keakraban dalam bekerja.	0	8	12	9	0	88
5	Komunikasi antar sesama pegawai dapat terjalin dengan baik. Baik antar sesama pegawai ataupun antara pegawai dengan pimpinan	0	1	7	21	0	107
Rata-rata Jawaban Dimensi 2		0	3.2	10.2	15.2	0.4	99.8
Rata-rata Persentase Dimensi 2		0%	11%	35%	52%	1%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.12 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari lima pernyataan dimensi lingkungan non fisik variabel lingkungan kerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 1%, yang menyatakan setuju sebesar 52%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 35% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 11%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari lima pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 99,8.

Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range "setuju". Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan bahwasanya lingkungan kerja non fisik pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang cenderung mengarah kepada suasana hubungan yang terjadi di tempat bekerja, meliputi hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan serta antar pegawai yakni berupa struktur kerja dikantor tempat bekerja berjalan dengan baik, sehingga dalam bekerja seorang pegawai tahu kepada siapa dia harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan; Tanggung jawab kerja yang dibentuk dapat terlaksana dengan baik; Adanya perhatian dan dukungan pimpinan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga dapat menimbulkan suasana lingkungan kerja yang harmonis; Kerjasama antar kelompok kelompok kerja terjalin dengan baik, sehingga dapat menciptakan suasana keakraban dalam bekerja; serta komunikasi antar sesama pegawai dapat terjalin dengan baik, baik antar sesama pegawai ataupun antara pegawai dengan pimpinan. Adanya hubungan yang harmonis tersebut, maka akan dapat

meningkatkan komitmen pegawai terhadap tugas, pekerjaan dan organisasinya. Sehingga dengan tumbuhnya komitmen yang baik, kinerja para pegawainya dapat optimal.

Secara umum lingkungan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dari 10 item pernyataan yang diajukan kepada pegawai Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13. Rangkuman Lingkungan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.

No.	Pernyataan	Total Skor	Keterangan
DIMENSI 1: Lingkungan Fisik			
1	Pimpinan selalu mengutamakan suasana lingkungan kerja yang bersih agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman.	100	Setuju
2	Penerangan yang ada diruangan kantor tempat sangat baik untuk bekerja dan tidak menyilaukan	97	Cukup Setuju
3	Sirkulasi udara di ruangan kantor sangat baik, sehingga bau-bau yang tidak sedap pun dengan cepat akan terjadi pertukaran dengan udara luar sehingga aroma yang kurang sedappun kan cepat hilang.	104	Setuju
4	Keberadaan satuan pengamanan yang ada sangat membantu sekali agar konsentrasi bekerja tetap terjaga	107	Setuju
5	Suasana ruang kerja ditempat saya bekerja sangat tenang, sehingga sangat membantu konsentrasi pegawai dalam bekerja.	93	Cukup Setuju
DIMENSI 2: Lingkungan Non Fisik			
6	Struktur kerja dikantor tempat saya bekerja berjalan dengan baik, sehingga dalam bekerja seorang pegawai tahu kepada siapa dia harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.	107	Setuju
7	Tanggung jawab kerja yang dibentuk dapat terlaksana dengan baik.	100	Setuju

8	Adanya perhatian dan dukungan pimpinan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga dapat menimbulkan suasana lingkungan kerja yang harmonis	97	Cukup Setuju
9	Kerjasama antar kelompok kelompok kerja terjalin dengan baik, sehingga dapat menciptakan suasana keakraban dalam bekerja.	88	Cukup Setuju
10	Komunikasi antar sesama pegawai dapat terjalin dengan baik. Baik antar sesama pegawai ataupun antara pegawai dengan pimpinan	107	Setuju
Total Skor Variabel Lingkungan Kerja		1000.0	

Untuk menilai kriteria variabel Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 10 \times 29 = 1450$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 10 \times 29 = 290$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 384 sebagai berikut :

Tabel 4.14.
Rentang Skala Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

No	Rentang Skala	Kriteria
1	290 - 521.99	Sangat Buruk/Sangat Rendah
2	522 - 753.99	Buruk/Rendah
3	754 - 985.99	Cukup Baik/Cukup Tinggi
4	986 - 1217.99	Baik/Tinggi
5	1218 - 1450	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Berdasarkan bobot skor total variabel lingkungan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik yaitu sebesar 1000, apabila dilihat pada table 4.14 diatas ternyata variabel lingkungan kerja termasuk

pada range 986 - 1217.99 berada pada Kriteria Baik artinya lingkungan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik.

Dimana skor tertinggi terdapat pada tiga pernyataan yaitu pernyataan Keberadaan satuan pengamanan yang ada sangat membantu sekali agar konsentrasi bekerja tetap terjaga, struktur kerja berjalan dengan baik, sehingga dalam bekerja seorang pegawai tahu kepada siapa dia harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan; serta komunikasi antar sesama pegawai dapat terjalin dengan baik. Baik antar sesama pegawai ataupun antara pegawai dengan pimpinan. Ketiga pernyataan ini dapat terlaksana dengan baik pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo, sehingga membuat suasana dalam bekerja dapat terbentuk dengan baik. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kerjasama antar kelompok kerja tampak belum dapat terjalin dengan baik, sehingga belum begitu dapat menciptakan suasana keakraban dalam bekerja. Padahal hal ini sangat penting sekali, dimana dengan terciptanya hubungan yang harmonis, maka akan dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap tugas, pekerjaan dan organisasinya. Sehingga dengan tumbuhnya komitmen yang baik, kinerja para pegawainya pun dapat optimal.

Secara keseluruhan lingkungan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik dalam dalam rangka untuk mendukung kinerja pegawai. dimana kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya

dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja pegawai bisa akan lebih maksimal. Selain itu peran seorang pemimpin juga benar-benar diperlukan dalam hal ini. Karena pemimpin juga harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Masrukhin dan Waridin, 2006).

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan

tugasnya sebagai pegawai (Soedjono, 2005:97). Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini Soedjono (2005:107) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.

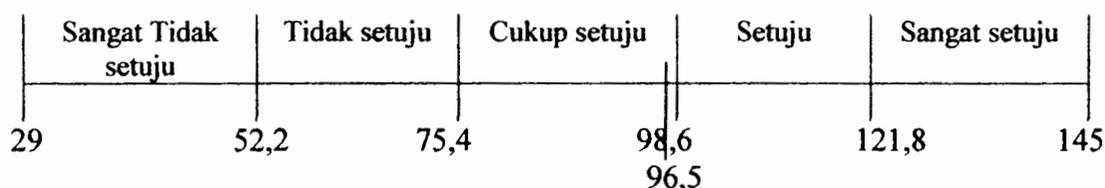
Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo terlebih dahulu dibuat skor penilaian dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel kinerja yaitu skor tertinggi $5 \times 29 = 145$, sedangkan skor terendah $1 \times 29 = 29$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel Kinerja dengan rentang skor 23,2. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Tanggapan responden dimensi pertama “Kualitas” variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan.	0	4	13	10	2	97
2	Hasil pekerjaan yang saya laksanakan dapat diterima dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.	0	5	10	14	0	96
Rata-rata Jawaban Dimensi 1		0	4.5	11.5	12	1	96.5
Rata-rata Persentase Dimensi 1		0%	16%	40%	41%	3%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.15 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi kualitas variabel kinerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 4%, yang menyatakan setuju sebesar 41%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 40% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 16%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 96,5.

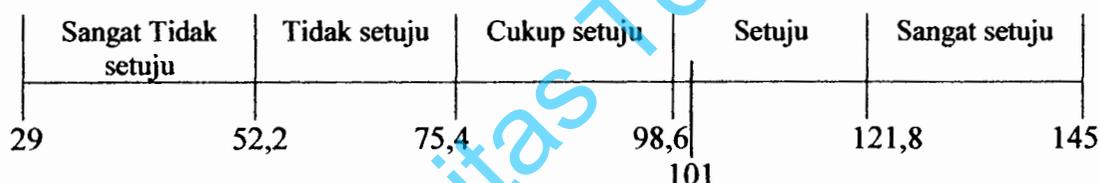
Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “cukup setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden cukup setuju dengan pernyataan yang diajukan bahwasanya kualitas kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan cukup baik. Kualitas kerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, yakni mengenai selalu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan, serta hasil pekerjaan yang dilaksanakan dapat diterima dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 4.16. Tanggapan responden dimensi kedua “Kuantitas” variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	0	0	18	10	1	99
2	Saya senantiasa selalu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ingin dicapai.	0	0	13	16	0	103
Rata-rata Jawaban Dimensi 2		0	0	15.5	13	0.5	101.0
Rata-rata Persentase Dimensi 2		0%	0%	53%	45%	2%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.16 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi kualitas variabel kinerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 2%, yang menyatakan setuju sebesar 45%, dan yang menyatakan cukup setuju sebesar 53%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 101.

Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan bahwasanya kuantitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik. Kuantitas

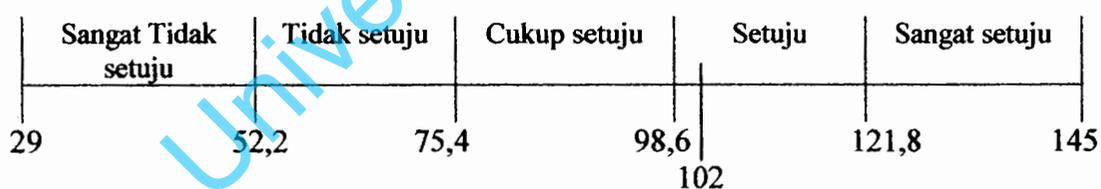
kerja merupakan jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yakni mengenai selalu cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta senantiasa selalu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Tabel 4.17. Tanggapan responden dimensi ketiga “Ketepatan Waktu” variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Diluar pekerjaan rutin,saya tetap dapat menyelesaikan pekerjaan lain dengan baik.	0	1	14	14	0	100
2	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.	0	0	13	15	1	104
Rata-rata Jawaban Dimensi 3		0	0.5	13.5	14.5	0.5	102.0
Rata-rata Persentase Dimensi 3		0%	2%	47%	50%	2%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.17 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi ketepatan waktu variabel kinerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 2%, yang menyatakan setuju sebesar 50%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 47%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 102.

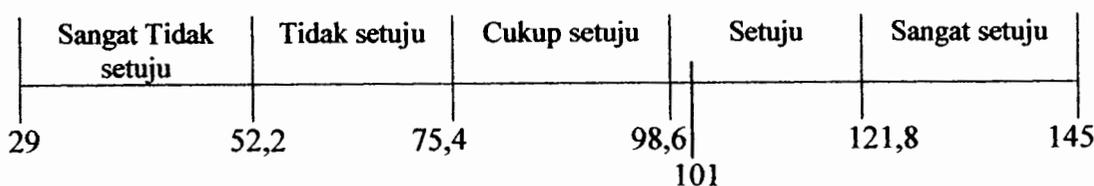
Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan, bahwasanya pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo mampu memberikan hasil kerja dengan tepat waktu. Ketepatan waktu merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain, yakni berupa ketepatan waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan. Serta mampu untuk tetap dapat menyelesaikan pekerjaan lain dengan baik.

Tabel 4.18. Tanggapan responden dimensi keempat “Efektifitas Kerja” variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien	0	0	14	15	0	102
2	Saya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	0	2	15	9	3	100
Rata-rata Jawaban Dimensi 4		0	1	14.5	12	1.5	101.0
Rata-rata Persentase Dimensi 4		0%	3%	50%	41%	5%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.18 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi efektifitas kerja variabel kinerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 5%, yang menyatakan setuju sebesar 41%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 50%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 3%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 101.

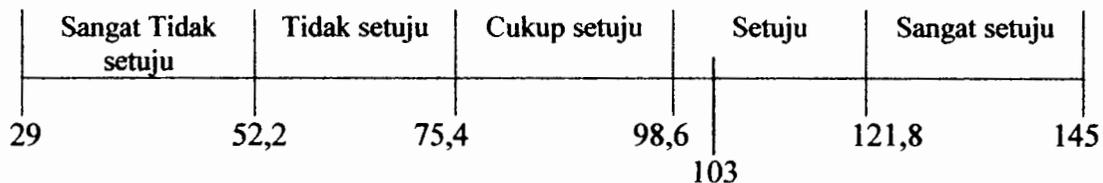
Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan bahwasanya efektifitas kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik. Efektifitas merupakan Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi dalam meningkatkan kinerja dan sekecil mungkin terjadi tingkat kesalahan. Yakni mengenai dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien serta dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Tabel 4.19. Tanggapan responden dimensi kelima “Kemandirian” variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan tanpa harus dibantu oleh orang lain	0	0	14	14	1	103
2	Saya memiliki kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan	0	1	11	17	0	103
Rata-rata Jawaban Dimensi 5		0	0.5	12.5	15.5	0.5	103.0
Rata-rata Persentase Dimensi 5		0%	2%	43%	53%	2%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.19 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi kemandirian variabel kinerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 2%, yang menyatakan setuju sebesar 53%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 43%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 103.

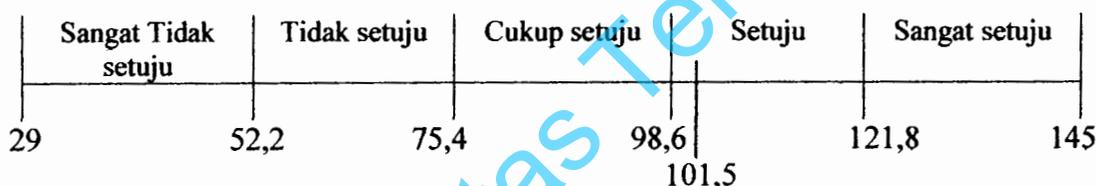
Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range "setuju". Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan bahwasanya kemandirian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik. Kemandirian merupakan kemampuan seorang pegawai dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan. Yakni mengenai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan tanpa harus dibantu oleh orang lain serta kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan.

Tabel 4.20. Tanggapan responden dimensi keenam “Komitmen Kerja” variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya mempunyai komitmen untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.	0	0	13	16	0	103
2	Saya mempunyai komitmen untuk memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja.	0	1	14	14	0	100
Rata-rata Jawaban Dimensi 6		0	0.5	13.5	15	0	101.5
Rata-rata Persentase Dimensi 6		0%	2%	47%	52%	0%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.20 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi komitmen kerja variabel kinerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 52%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 47%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 101,5.

Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan bahwasanya komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik. Komitmen kerja merupakan komitmen

kerja antar pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab terhadap organisasinya. Yaitu mengenai mempunyai komitmen untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan mempunyai komitmen untuk memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara umum kinerja pegawai dari 12 item pernyataan yang diajukan kepada responden pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik, untuk melihat rangkuman dari kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dapat dilihat berikut.

Tabel 4.21.
Rangkuman Kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.

No.	Pernyataan	Total Skor	Keterangan
DIMENSI 1: Kualitas Kerja			
1	Saya selalu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan.	97	Cukup Setuju
2	Hasil pekerjaan yang saya laksanakan dapat diterima dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.	96	Cukup Setuju
DIMENSI 2: Kuantitas Kerja			
3	Saya selalu cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	99	Setuju
4	Saya senantiasa selalu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ingin dicapai.	103	Setuju
DIMENSI 3: Ketepatan Waktu			
5	Diluar pekerjaan rutin,saya tetap dapat menyelesaikan pekerjaan lain dengan baik.	100	Setuju
6	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.	104	Setuju
DIMENSI 4: Efektifitas Kerja			
7	Pekerjaan yang saya kerjakan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien	102	Setuju

8	Saya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	100	Setuju
DIMENSI 5: Kemandirian			
9	Saya selalu mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan tanpa harus dibantu oleh orang lain	103	Setuju
10	Saya memiliki kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan	103	Setuju
DIMENSI 6: Komitmen Kerja			
11	Saya mempunyai komitmen untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.	103	Setuju
12	Saya mempunyai komitmen untuk memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja.	100	Setuju
Total Skor Variabel Lingkungan Kerja		1210.0	Setuju

Untuk menilai kriteria variabel Kinerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 12 \times 29 = 1740$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 12 \times 29 = 348$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 278,4 sebagai berikut :

Tabel 4.22
Rentang Skala Penelitian Variabel Kinerja

No	Rentang Skala	Kriteria
1	348 - 521.99	Sangat Buruk/Sangat Rendah
2	626,4 - 753.99	Buruk/Rendah
3	904,8 - 985.99	Cukup Baik/Cukup Tinggi
4	1183,2 - 1217.99	Baik/Tinggi
5	1461,6 – 1740	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Berdasarkan bobot skor total variabel kinerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik yaitu sebesar 1210,

apabila dilihat pada table 4.22 diatas ternyata variabel kinerja termasuk pada range 1183.2 - 1217.99 berada pada Kriteria tinggi artinya kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan tinggi.

Dimana skor tertinggi terdapat pada dimensi "Kemandirian", yang menyatakan bahwasanya pegawai Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo cukup mandiri dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang berhubungan dengan tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan tanpa harus dibantu oleh orang lain dan kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi "Kualitas kerja". Berdasarkan hasil survey yang dilakukan tampak bahwasanya pegawai cenderung agak kurang mampu dalam memberikan kualitas kerja maksimal yang berhubungan dengan kurangnya ketelitian dan kerapian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga membuat hasil pekerjaan yang dilaksanakanpun terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini tentu saja harus segera dibenahi dalam rangka untuk dapat meningkatkan kualitas kerja. Secara keseluruhan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik dalam dalam rangka untuk mendukung kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang

berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memiliki kinerja yang baik, suatu organisasi pun akan mudah dalam rangka mencapai tujuannya.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

1) Uji Validitas Variabel Motivasi

Berdasarkan perhitungan $(p) > 0,05$ atau nilai r hitung $< r$ Tabel, maka data dinyatakan tidak valid (tidak sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas $(p) < 0,05$ atau nilai r hitung $> r$ Tabel, maka data dinyatakan valid (sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.23. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Item-Total Statistics			
Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
X1 1	0.529	0.367	Valid
X1 2	0.384		Valid
X1 3	0.676		Valid
X1 4	0.452		Valid
X1 5	0.503		Valid
X1 6	0.426		Valid
X1 7	0.538		Valid
X1 8	0.42		Valid
X1 9	0.478		Valid
X1 10	0.676		Valid
X1 11	0.411		Valid
X1 12	0.444		Valid
X1 13	0.588		Valid
X1 14	0.452		Valid
X1 15	0.503		Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Dari hasil uji *validitas* pada variabel motivasi (X_1) terlihat semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* $>$ r Tabel, hal ni menjelaskan bahwa r-hitung $>$ r-Tabel yang berarti bahwa setiap instrument dari item pernyataandinyataan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan perhitungan (p) $>$ 0,05 atau nilai r hitung $<$ r Tabel, maka data dinyatakan *tidak valid* (tidak sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas (p) $<$ 0,05 atau nilai r hitung $>$ r Tabel, maka data dinyatakan *valid* (sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Item-Total Statistics			
Pernyataan	r-hitung	r Tabel	Kriteria
X2 1	0.553	0.367	Valid
X2 2	0.814		Valid
X2 3	0.527		Valid
X2 4	0.402		Valid
X2 5	0.764		Valid
X2 6	0.539		Valid
X2 7	0.611		Valid
X2 8	0.814		Valid
X2 9	0.547		Valid
X2 10	0.539		Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Dari hasil uji *validitas* pada variabel lingkungan kerja (X_2) terlihat semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* $>$ r Tabel, hal ni menjelaskan bahwa r-hitung $>$ r-Tabel yang berarti bahwa setiap

instrument dari item pernyataandinyataan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja

Berdasarkan perhitungan $(p) > 0,05$ atau nilai r hitung $< r$ Tabel, maka data dinyatakan *tidak valid* (tidak sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas $(p) < 0,05$ atau nilai r hitung $> r$ Tabel, maka data dinyatakan *valid* (sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics			
Pernyataan	r-hitung	r Tabel	Kriteria
Y1	0.700	0.367	Valid
Y2	0.598		Valid
Y3	0.462		Valid
Y4	0.521		Valid
Y5	0.614		Valid
Y6	0.453		Valid
Y7	0.565		Valid
Y8	0.659		Valid
Y9	0.476		Valid
Y10	0.476		Valid
Y11	0.521		Valid
Y12	0.614		Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Dari hasil uji *validitas* pada variabel lingkungan kerja (X_2) terlihat semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* $> r$ Tabel, hal ni menjelaskan bahwa r -hitung $> r$ -Tabel yang berarti bahwa setiap instrument dari item pernyataandinyataan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrument berhubungan dengan masalah ketetapan hasil. Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas variabel penelitian.

Tabel 4.26. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	N of Item	Keterangan
Motivasi	0.787	0.6	15	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.829	0.6	10	Reliabel
Kinerja	0.797	0.6	12	Reliabel

Sumber data : Output SPSS 20.0

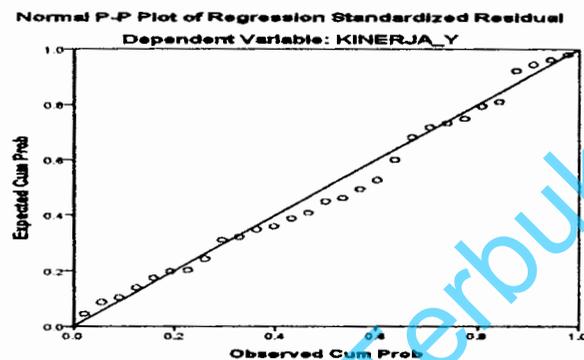
Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* dari tiga variabel penelitian menunjukkan $>$ dari 0,06. Berdasarkan criteria seluruh *N of Items* pernyataan yang diajukan dinyatakan reliable. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang diajukan pada variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil dari Angka output reliability pada tiga variabel penelitian tersebut, maka tidak diperlukan penghilangan pertanyaan/pernyataan kuesioner tersebut, dikarenakan kemungkinan pernyataan/pertanyaan yang diajukan mudah dimengerti responden untuk menjawab pertanyaan secara konsisten. Akibatnya reliabilitas menjadi tinggi dibandingkan dengan criteria statistic yang telah ditetapkan.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Dari hasil yang didapatkan untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak pada penelitian ini diketahui dengan menggunakan histogram dan normal P-Plot. berikut:



Gambar 4.4
Uji Normalitas Data

Sesuai dengan analisis uji normalitas seperti pembahasan pada BAB III, maka garis gambar 4.4 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi linear berganda, atau datanya berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang terbaik tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Selain itu deteksi terhadap kultikelinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4.27
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.380	.290		1.312	.201		
1 MOTIVASI_X1	.589	.114	.601	5.156	.000	.510	1.961
LK.KERJA_X2	.299	.093	.377	3.233	.003	.510	1.961

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa kedua variabel Independent memiliki nilai Tolerance Value diatas 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi. Artinya tidak ada hubungan diantara variabel independent dalam penelitian ini.

4. Persamaan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji model yang dikemukakan dalam penelitian ini, dalam analisis ini didapatkan hasil penelitian bahwa variabel bebas, yaitu Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja (Y). Dengan menggunakan metode analisisnya adalah regresi linear berganda, maka hasil penelitian yang diperoleh adalah:

Tabel 4.28 Tabel Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.380	.290		1.312	.201
1 MOTIVASI_X1	.589	.114	.601	5.156	.000
LK.KERJA_X2	.299	.093	.377	3.233	.003

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sesuai dari hasil penelitian pada table 4.25 diatas, didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

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

$$Y = 0,380 + 0,589.X_1 + 0,299.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan, apabila variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada atau tidak dilaksanakan dengan baik maka nilai Kinerja sebesar 0,380 (38%). Namun apabila variabel Motivasi dilaksanakan dengan baik maka setiap 1 skor Motivasi (X_1) bertambah dengan satu-satuan maka akan mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 0,589 (58,9%), dan setiap 1 skor Lingkungan Kerja (X_2) bertambah maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja pegawai sebesar 0,299 (29,9%), selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Hasil Uji R Square

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*Dependent variabel*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada table 4.25 berikut:

Tabel 4.29. Uji R dan dan R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.806	.151268

a. Predictors: (Constant), LK.KERJA_X2, MOTIVASI_X1

Besarnya angka R square (r^2) adalah 0.820. angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$KD = 0.820 \times 100\%$$

$$KD = 82\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara gabungan terhadap kinerja pegawai adalah 82%. Adapun sisanya sebesar 18% (100%-82%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabel kinerja yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 82%, sedangkan pengaruh sebesar 18% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

b. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Uji Parsial). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t yaitu melihat nilai probabilitas atau *p-value* dari masing-masing koefisien regresi variabel independen, uji t ini bertujuan untuk hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu variabel Motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2) dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variable produktivitas kerja (Y). Adapun caranya adalah membandingkan nilai Probabilitas (*p-value*) dari masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikansinya, apabila hasil *p-value* lebih

kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05 maka berarti variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa 1 (H_1) diterima. Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.30
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.380	.290		1.312	.201
1 MOTIVASI_X1	.589	.114	.601	5.156	.000
LK.KERJA_X2	.299	.093	.377	3.233	.003

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

1) Uji t Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil uji regresi pada table 4.26 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 5.156, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($5.156 > 1.703$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dengan Kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara Motivasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.

Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 1 diterima**, artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.

2) Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil uji regresi pada table 4.26 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_2 sebesar 3.233, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($3.0233 > 1.703$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,003, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.003 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo. Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 2 diterima**, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.

c. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui Tabel anova seperti tertera pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.31
Hasil Uji F Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.709	2	1.355	59.199	.000 ^b
	Residual	.595	26	.023		
	Total	3.304	28			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), LK.KERJA_X2, MOTIVASI_X1

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 59.199 dengan tingkat probabilitas p -value sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($59.199 > 3.354$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap

kinerja. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

H_0 : Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H_1 : Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 3 diterima**, artinya Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.

C. Analisa dan Pembahasan

1. Deskriptif Variabel Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun karakteristik adalah motivasi, kompetensi dan produktivitas adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel motivasi diperoleh nilai total skor dari 15 pernyataan sebesar 1524, apabila dilihat pada rentang skala berada diantara nilai 1479-1826,99, yang menyatakan bahwasanya motivasi pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik. Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan dimensi “kebutuhan sosial”. Hal ini menyatakan bahwasanya dimensi kebutuhan social pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dapat terlaksana dengan baik guna untuk memberi dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, yakni berupa Sikap saling menghargai dan menghormati antara satu dengan yang lain terjalin sangat baik, sehingga tidak terjadi perselisihan, setiap pelaksanaan kegiatan program dapat diikutsertakan, yang mana hal ini sangat perlu dilakukan agar pegawai tidak merasa tersisih dari pegawai lainnya dalam bekerja. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi “fisiologi”, yang merupakan kebutuhan dasar pegawai dalam mendukung pekerjaannya, yang dirasa agak rendah belum begitu memuaskan, belumlah sesuai seperti yang diharapkan oleh pegawai yakni berupa penyediaan ruang kerja, penyediaan sarana kerja yang memadai serta penyediaan fasilitas kerja yang lengkap, tampak belum sepenuhnya terpenuhi sehingga hal tersebut sering kali menjadi kendala bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Lingkungan Kerja

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai total skor dari 10 pernyataan sebesar 1000, apabila dilihat pada rentang skala berada diantara nilai 986 - 1217.99, yang menyatakan bahwasanya lingkungan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dikategorikan baik. Dimana skor tertinggi terdapat pada tiga pernyataan yaitu pernyataan Keberadaan satuan pengamanan yang ada sangat membantu sekali agar konsentrasi bekerja tetap terjaga, struktur kerja berjalan dengan baik, sehingga dalam bekerja seorang pegawai tahu kepada siapa dia harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan; serta komunikasi antar sesama pegawai dapat terjalin dengan baik. Baik antar sesama pegawai ataupun antara pegawai dengan pimpinan. Ketiga pernyataan ini dapat terlaksana dengan baik pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo, sehingga membuat suasana dalam bekerja dapat terbentuk dengan baik. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kerjasama antar kelompok kerja tampak belum dapat terjalin dengan baik, sehingga belum begitu dapat menciptakan suasana keakraban dalam bekerja. Padahal hal ini sangat penting sekali, dimana dengan terciptanya hubungan yang harmonis, maka akan dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap tugas, pekerjaan dan organisasinya. Sehingga dengan tumbuhnya komitmen yang baik, kinerja para pegawai pun dapat optimal.

c. Kinerja

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel Kinerja diperoleh nilai total skor dari 12 pernyataan sebesar 1210, jika dilihat pada rentang skala berada diantara nilai 1183.2 - 1217.99, yang menyatakan bahwasanya Kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo secara keseluruhan jika dirata-ratakan tinggi dalam rangka untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dimana skor tertinggi terdapat pada dimensi "Kemandirian", yang menyatakan bahwasanya pegawai Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo cukup mandiri dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang berhubungan dengan tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan tanpa harus dibantu oleh orang lain dan kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi "Kualitas kerja". Berdasarkan hasil survey yang dilakukan tampak bahwasanya pegawai cenderung agak kurang mampu dalam memberikan kualitas kerja maksimal yang berhubungan dengan kurangnya ketelitian⁶ dan kerapian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga membuat hasil pekerjaan yang dilaksanakanpun terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini tentu saja harus segera dibenahi dalam rangka untuk dapat meningkatkan kualitas kerja yang yang optimal guna untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pembahasan Pertama

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada table 4.26 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 5.156, dikarenakan nilai t hitung > t Tabel ($5.156 > 1.703$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dengan Kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2004:115). Disamping itu pula penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi dengan kinerja (Emilia Rosyana Putri, 2010).

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa enam dimensi motivasi yaitu fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan

penghargaan, serta kebutuhan akan aktualisasi diri berpengaruh terhadap enam dimensi kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas kerja, kemandirian serta komitmen kerja. Artinya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan mampu melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi.

3. Pembahasan Kedua

Dalam pengujian hipotesis kedua digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada table 4.26 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_2 sebesar 3.233, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($3.233 > 1.703$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,003, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.003 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja atau pegawai baik dalam bentuk lingkungan internal maupun external dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2008:69). Disamping itu pula penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Kariyanto, 2011)).

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa dua dimensi lingkungan yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik berpengaruh terhadap enam dimensi kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas kerja, kemandirian serta komitmen kerja. Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan maupun pekerjanya. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja atau pegawai baik dalam bentuk lingkungan internal maupun external dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

4. Pembahasan Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 59.199 dengan tingkat probabilitas p -value sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($59.199 > 3.354$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0.820. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara gabungan terhadap kinerja pegawai adalah 82%. Adapun sisanya sebesar 18% ($100\% - 82\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabel kinerja yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 82%, sedangkan pengaruh sebesar 18% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

D. Ringkasan Pembahasan

Ringkasan hasil uji hipotesis adalah untuk memperlihatkan hasil penelitian secara menyeluruh dari 3 (tiga) hipotesis dalam penelitian ini. Seperti yang terlihat pada table 4.32 berikut.

Tabel 4.32
Pembahasan Hasil Hipotesis

Hipotesis				
1	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	0.589	5.156	Signifikan (Hipotesis 1 Diterima)
2	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja	0.299	3.233	Signifikan (Hipotesis 2 Diterima)

3	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, secara simultan	$R^2 = 0.820$	Nilai F = 59.199	Signifikan (Hipotesis 3 Diterima)
---	---	---------------	------------------	-----------------------------------

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari table 4.28 diatas dapat dilihat bahwasanya nilai t-hitung untuk variabel X_1 (5.156) dan X_2 (3.233). Dari hasil tersebut dengan menggunakan pengujian secara parsial variabel motivasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dimana nilai t-hitung variabel Motivasi (X_1) yang diperoleh yaitu sebesar ($5.156 > 1.703$) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) yang diperoleh yaitu sebesar ($3.233 > 1.703$), hal ini menjelaskan bahwasanya secara parsial variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan untuk pengujian secara simultan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y diperoleh nilai F-hitung sebesar 59.199 lebih besar dari nilai F-Tabel yaitu 3.354, yang menjelaskan bahwasanya secara simultan atau bersama-sama variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. penelitian ini mencoba membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian berdasarkan tujuan penelien pertama adalah bahwa motivasi secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendeskripsikan bahwa motivasi pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo berjalan dengan baik, hal ini dapat memberikan manfaat bagi Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo dapat mendukung kenyamanan dan memberikan manfaat bagi pegawai dalam bekerja dan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan pengaruhnya lebih kuat dari pada secara parsial pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo. Hal ini dapat mendukung teori dan penelitian sebelumnya yang sama dengan penelitian ini.

B. Saran

1. Secara Praktis

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo telah berlangsung dengan baik, namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja, yaitu sehubungan dengan dimensi fisiologi yang merupakan kebutuhan dasar bagi pegawai dalam bekerja, dimana tampak bahwasanya instansi masih belum mampu memberikan penyediaan ruang kerja yang baik, penyediaan sarana kerja yang baik serta penyediaan fasilitas kerja yang lengkap. Point ini harus segera dibenahi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- b. Lingkungan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo pada dasarnya sudah baik, namun ada hal masih perlu diperbaiki

dalam rangka mendukung kinerja pegawai untuk mencapai tujuannya, yaitu mengenai perbaikan dan peningkatan kerjasama antar kelompok kerja. Yang dirasa belum dapat terjalin dengan baik, sehingga belum begitu dapat menciptakan suasana keakraban dalam bekerja.

- c. Perlunya perbaikan dalam meningkatkan Kualitas kerja. Karna cenderung pegawai agak kurang mampu dalam memberikan kualitas kerja maksimal yang berhubungan dengan kurangnya ketelitian dan kerapian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga membuat hasil pekerjaan yang laksanakanpun terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

2. Secara Akademis

- a. Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (2008). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ali, Hapzi & Limakrisna, Nandan. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Deepublish
- Buchari, Zainun. (2005). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Dadang Supriyatna, Andi Sylvana. (2007). *Manajemen*. Penerbit Universitas Terbuka.
- Donnelly, Gibson, dan Ivancevich. (2006). *Manajemen*. Alih Bahasa: Zuhad Ichyudin. Jakarta: Erlangga.
- Emilia Rosyana Putri. (2001). *Pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan*. UNDIP Semarang.
- Fattah, Nanang. (2007). *Landasan Manajemen*. Bandung: Rosda Karya.
- George, J. M., G. R. Jones. (2005). *Understanding and managing organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gitosudarmo Indriyo dan Mulyono Agus. (2006). *Prinsip Dasar Manajemen. Edisi Ketiga*. Yogyakarta : BPF.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Cetakan Pertama, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur, & Supomo, Bambang, (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Indeks.
- Jonathan, Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Joko Purnomo. (2008). *Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan*. UNUD Bali.

- Kariyanto. (2011). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Binus Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perlaku organisasi. Edisi 10*. ANDI, Yogyakarta.
- Maslow, A.H. (2006). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Masrukhin dan Waridin. (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Rivai, Veithzal, (2004). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Robbins dan Coulter. (2009). *Management, 7th edition*. Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sanjaya dan Lasmini. (2007). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, penempatan dan kepemimpinan terhadap semangat dan keagairahan kerja pegawai di Politeknik Negeri Bali*. Binus Jakarta.
- Sarwoto, (2005), *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia, Jakarta Indonesia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono (2006), *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Supardi. (2007). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Umi Narimawati. (2008). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

Jambi, 2014

Hal : Permohonan Mengajukan Kuesioner

Kepada Yth.
Bpk/Ibu/Sdr. Responden
Di tempat

Dengan hormat

Dalam rangka penelitian untuk tesis dengan ini saya,

Nama : ASNAWI
NIM : 016752451
Status : Mahasiswa S2 (Strata Dua) Magister Manajemen
Universitas Terbuka Jambi

Memohon bantuan bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan lengkap.

Kuesioner ini ditujukan para Pegawai dilingkungan Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo. Data yang diperoleh dari kuesioner ini akan saya gunakan untuk mengetahui hasil Tesis saya yang berjudul ***"Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo"***. Semua informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian ini saja dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya
Peneliti

ASNAWI
NIM: 016752451

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis atau penelitian.
2. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti dan jujur, kerahasiaan jawaban dijaga
3. Berikan tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan dalam setiap pertanyaan berikut ini
4. Terima kasih atas partisipasinya

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin: Pria Wanita
2. Umur: 18 – 25 Tahun 26 – 35 Tahun
 36 – 45 Tahun 46 – 55 Tahun
 > 55 Tahun
3. Eselon: II III
 IV Staf
4. Pendidikan: ≤ SLTA Diploma Sarjana
 Master (S) Doktorat (S3)

KUESIONER

1. MOTIVASI (X₁)

Petunjuk pengisian kuesioner: ada lima alternative jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Cukup Setuju; 4 = Setuju;

5 = Sangat Setuju.

A	No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
			1	2	3	4	5
A	FISIOLOGI						
	1	Penyediaan ruang kerja ditempat saya bekerja sangat baik sekali					
	2	Penyediaan sarana kerja ditempat saya bekerja sangat memadai					
	3	Penyediaan fasilitas ditempat saya bekerja sangat lengkap, sehingga sangat mendukung bagi saya untuk dapat bekerja lebih baik					
B	KEBUTUHAN KEAMANAN						
	4	Ditempat saya bekerja adanya perlindungan terhadap resiko kerja yang saya jalankan					
	5	Kantor ditempat saya bekerja menjamin perlindungan atas gangguan dan ancaman					

		dari luar					
	6	Adanya jaminan kesehatan yang diberikan, sehingga membuat saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan					
C	KEBUTUHAN SOSIAL						
	7	Ditempat saya bekerja, saya dapat diterima dengan dengan baik oleh rekan-rekan kerja ataupun pimpinan					
	8	Ditempat saya bekerja sikap saling menghargai dan menghormati antara satu dengan yang lain terjalin sangat baik, sehingga tidak terjadi perselisihan					
	9	Setiap pelaksanaan kegiatan program ditempat saya bekerja, saya selalu di ikut sertakan					
D	KEBUTUHAN AKAN PENGHARGAAN						
	10	Adanya penghargaan yang diberikan atas prestasi yang diraih selama bekerja					
	11	Adanya apresiasi yang diberikan, ketika saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai lain.					
	12	Adanya pengakuan dari rekan kerja maupun atasan, atas prestasi kerja yang dicapai					
E	KEBUTUHAN AKAN AKTUALISASI DIRI						
	13	Ditempat saya bekerja adanya dorongan dari atasan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada, seperti dorongan untuk melanjutkan studi					
	14	Ditempat saya bekerja, kemampuan yang saya miliki dapat dihargai dengan baik					
	15	Keterampilan dan potensi saya dalam bekerja, sangat dihargai dalam mendukung pekerjaan yang saya jalankan					

2. LINGKUNGAN KERJA(X₂)

Petunjuk pengisian kuesioner: ada lima alternative jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Cukup Setuju; 4 = Setuju;

5 = Sangat Setuju.

	No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
A	Lingkungan Fisik		1	2	3	4	5
	1	Pimpinan selalu mengutamakan suasana lingkungan kerja yang bersih agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman.					
	2	Penerangan yang ada diruangan kantor tempat sanagat baik untuk bekerja dan tidak menyilaukan					
	3	Sirkulasi udara di ruangan kantor sangat baik, sehingga bau-bau yang tidak sedap pun dengan cepat akan terjadi pertukaran dengan udara luar.sehingga aroma yang kurang sedappun kan cepat hilang.					
	4	Keberadaan satuan pengamanan yang ada sangat membantu sekali agar konsentrasi bekerja tetap terjaga					
	5	Suasana ruang kerja ditempat saya bekerja sangat tenang, sehingga sangat membantu konsentrasi pegawai dalam bekerja.					
B	Lingkungan Non Fisik						
	6	Struktur kerja dikantor tempat saya bekerja berjalan dengan baik, sehingga dalam bekerja seorang pegawai tahu kepada siapa dia harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.					
	7	Tanggung jawab kerja yang dibentuk dapat terlaksana dengan baik.					
	8	Adanya perhatian dan dukungan pimpinan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga dapat menimbulkan suasana lingkungan kerja yang harmonis					
	9	Kerjasama antar kelompok kelompok kerja terjalin dengan baik, sehingga dapat menciptakan suasana keakraban dalam bekerja.					
	10	Komunikasi antar sesama pegawai dapat					

	terjalin dengan baik. Baik antar sesama pegawai ataupun antara pegawai dengan pimpinan					
--	--	--	--	--	--	--

3. KINERJA PEGAWAI(Y)

Petunjuk pengisian kuesioner: ada lima alternative jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Cukup Setuju; 4 = Setuju;

5 = Sangat Setuju.

No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
A	Kualitas Kerja					
1	Saya selalu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Hasil pekerjaan yang saya laksanakan dapat diterima dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.					
B	Kuantitas Kerja					
3	Saya selalu cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
4	Saya senantiasa selalu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ingin dicapai.					
C	Ketepatan Waktu					
5	Diluar pekerjaan rutin,saya tetap dapat menyelesaikan pekerjaan lain dengan baik.					
6	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.					
D	Efektivitas Kerja					
7	Pekerjaan yang saya kerjakan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien					
8	Saya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
E	Kemandirian					
9	Saya selalu mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan tanpa harus dibantu oleh orang lain					
10	Saya memiliki kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam					

		mendukung pekerjaan					
F		Komitmen Kerja					
	11	Saya mempunyai komitmen untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.					
	12	Saya mempunyai komitmen untuk memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja.					

PERTANYAAN TERBUKA

1. Menurut Bapak/Ibu/Sdr/I, Bagaimanakah bentuk Motivasi kerja pegawai selama ini? Apakah pegawai mempunyai dorongan kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya, Jelaskan!

2. Menurut Bapak/Ibu/Sdr/I, Bagaimanakah bentuk lingkungan kerja yang tercipta selama ini, baik lingkungan fisik maupun non fisik? Jelaskan!

3. Menurut Bapak/Ibu/Sdr/I, Apakah kinerja Bapak/Ibu/Sdr/I selama ini sudah mampu memberikan kontribusi yang baik untuk instansi tempat Bapak/Ibu/Sdr/I bekerja saat ini? Jelaskan!

Terima Kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah mengisi kuesioner penelitian ini

Jambi,2014
Salam Hormat saya

ASNAWI
Mhs. MM UT Batam

VALIDITAS MOTIVASI (X₁)

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	RATA X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.125	.542**	.233	.024	-.049	.375*	.160	.085	.542**	.233	.054	.237	.233	.024	.529**
	Sig. (2-tailed)		.517	.002	.223	.901	.802	.045	.407	.661	.002	.225	.780	.216	.223	.901	.003
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.2	Pearson Correlation	.125	1	.005	.155	.296	.256	.172	-.203	.091	.005	-.125	.066	.616**	.155	.296	.384*
	Sig. (2-tailed)	.517		.980	.421	.119	.181	.372	.292	.640	.980	.517	.734	.000	.421	.119	.039
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.3	Pearson Correlation	.542**	.005	1	.277	.283	.108	.231	.175	.383*	1.000**	.110	.028	.232	.277	.283	.676**
	Sig. (2-tailed)	.002	.980		.146	.137	.577	.229	.363	.040	.000	.569	.886	.225	.146	.137	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.4	Pearson Correlation	.233	.155	.277	1	.351	-.097	.154	.049	.000	.277	-.045	.030	-.027	1.000**	.351	.452*
	Sig. (2-tailed)	.223	.421	.146		.062	.618	.424	.802	1.000	.146	.815	.877	.888	.000	.062	.014
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.5	Pearson Correlation	.024	.296	.283	.351	1	.351	-.152	-.305	.082	.283	-.164	.346	.172	.351	1.000**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.901	.119	.137	.062		.062	.431	.108	.671	.137	.394	.066	.373	.062	.000	.005
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.6	Pearson Correlation	-.049	.256	.108	-.097	.351	1	.306	.143	.221	.108	.049	.321	.291	-.097	.351	.426*
	Sig. (2-tailed)	.802	.181	.577	.618	.062		.106	.461	.250	.577	.802	.090	.126	.618	.062	.021
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.7	Pearson Correlation	.375*	.172	.231	.154	-.152	.306	1	.561**	.137	.231	.385*	.033	.410*	.154	-.152	.538**
	Sig. (2-tailed)																
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.8	Pearson Correlation	.160	-.203	.175	.049	-.305	.143	.561**	1	.341	.175	.783**	.245	.193	.049	-.305	.420*
	Sig. (2-tailed)	.407	.292	.363	.802	.108	.461	.002		.071	.363	.000	.200	.317	.802	.108	.023
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.9	Pearson Correlation	.085	.091	.383*	.000	.082	.221	.137	.341	1	.383*	.426*	.176	.216	.000	.082	.478**
	Sig. (2-tailed)	.661	.640	.040	1.000	.671	.250	.477	.071		.040	.021	.362	.260	1.000	.671	.009
X1.10	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	Pearson Correlation	.542**	.005	1.000**	.277	.283	.108	.231	.175	.383*	1	.110	.028	.232	.277	.283	.676**
	Sig. (2-tailed)	.002	.980	.000	.146	.137	.577	.229	.363	.040		.569	.886	.225	.146	.137	.000
X1.11	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	Pearson Correlation	.233	-.125	.110	-.045	-.164	.049	.385*	.783**	.426*	.110	1	.320	.131	-.045	-.164	.411*
	Sig. (2-tailed)	.225	.517	.569	.815	.394	.802	.039	.000	.021	.569		.091	.497	.815	.394	.027
X1.12	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	Pearson Correlation	.054	.066	.028	.030	.346	.321	.033	.245	.176	.028	.320	1	.347	.030	.346	.444*
	Sig. (2-tailed)	.780	.734	.886	.877	.066	.090	.864	.200	.362	.886	.091		.065	.877	.066	.016
X1.13	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	Pearson Correlation	.237	.616**	.232	-.027	.172	.291	.410*	.193	.216	.232	.131	.347	1	-.027	.172	.588**
	Sig. (2-tailed)	.216	.000	.225	.888	.373	.126	.027	.317	.260	.225	.497	.065		.888	.373	.001
X1.14	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	Pearson Correlation	.233	.155	.277	1.000**	.351	-.097	.154	.049	.000	.277	-.045	.030	-.027	1	.351	.452*
	Sig. (2-tailed)	.223	.421	.146	.000	.062	.618	.424	.802	1.000	.146	.815	.877	.888		.062	.014
X1.15	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	Pearson Correlation	.024	.296	.283	.351	1.000**	.351	-.152	-.305	.082	.283	-.164	.346	.172	.351	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.901	.119	.137	.062	.000	.062	.431	.108	.671	.137	.394	.066	.373	.062		.005
RATA_X1	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	Pearson Correlation	.529**	.384*	.676**	.452*	.503**	.426*	.538**	.420*	.478**	.676**	.411*	.444*	.588**	.452*	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.039	.000	.014	.005	.021	.003	.023	.009	.000	.027	.016	.001	.014	.005	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITAS MOTIVASI (X₁)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	15

Universitas Terbuka

VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X₂)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	RATA X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.453 [*]	.172	.004	.336	.317	.910 ^{**}	.453 [*]	.258	.317	.663 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.014	.371	.985	.075	.094	.000	.014	.177	.094	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X2.2	Pearson Correlation	.453 [*]	1	.458 [*]	.495 ^{**}	.540 ^{**}	.170	.383 [*]	1.000 ^{**}	.206	.170	.814 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014		.013	.006	.003	.377	.040	.000	.284	.377	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X2.3	Pearson Correlation	.172	.458 [*]	1	.277	.283	.108	.172	.458 [*]	.083	.108	.527 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.371	.013		.146	.137	.577	.371	.013	.668	.577	.003
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X2.4	Pearson Correlation	.004	.495 ^{**}	.277	1	.351	.097	.004	.495 ^{**}	.026	-.097	.402 [*]
	Sig. (2-tailed)	.985	.006	.146		.062	.618	.985	.006	.892	.618	.031
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X2.5	Pearson Correlation	.336	.540 ^{**}	.283	.351	1	.351	.258	.540 ^{**}	.682 ^{**}	.351	.764 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.075	.003	.137	.062		.062	.177	.003	.000	.062	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X2.6	Pearson Correlation	.317	.170	.108	-.097	.351	1	.317	.170	.365	1.000 ^{**}	.539 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.094	.377	.577	.618	.062		.094	.377	.051	.000	.003
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X2.7	Pearson Correlation	.910 ^{**}	.383 [*]	.172	.004	.258	.317	1	.383 [*]	.185	.317	.611 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.371	.985	.177	.094		.040	.336	.094	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X2.8	Pearson Correlation	.453 [*]	1.000 ^{**}	.458 [*]	.495 ^{**}	.540 ^{**}	.170	.383 [*]	1	.206	.170	.814 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.013	.006	.003	.377	.040		.284	.377	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

X2.9	Pearson Correlation	.258	.206	.083	.026	.682**	.365	.185	.206	1	.365	.547**
	Sig. (2-tailed)	.177	.284	.668	.892	.000	.051	.336	.284		.051	.002
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X2.10	Pearson Correlation	.317	.170	.108	-.097	.351	1.000**	.317	.170	.365	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.094	.377	.577	.618	.062	.000	.094	.377	.051		.003
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
RATA_X2	Pearson Correlation	.663**	.814**	.527**	.402*	.764**	.539**	.611**	.814**	.547**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.031	.000	.003	.000	.000	.002	.003	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	29	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

VALIDITAS KINERJA (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	RATA_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.282	.221	.215	.346	.320	.417 [*]	.421 [*]	.344	.344	.215	.346	.700 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.138	.249	.262	.066	.091	.025	.023	.068	.068	.262	.066	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y2	Pearson Correlation	.282	1	.023	.560 ^{**}	.407 [*]	.060	.309	.238	.085	.003	.560 ^{**}	.407 [*]	.598 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.138		.907	.002	.028	.758	.103	.214	.662	.988	.002	.028	.001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y3	Pearson Correlation	.221	.023	1	-.201	.288	.328	.222	.451 [*]	.371 [*]	.261	-.201	.288	.462 [*]
	Sig. (2-tailed)	.249	.907		.295	.130	.082	.248	.014	.047	.171	.295	.130	.012
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y4	Pearson Correlation	.215	.560 ^{**}	-.201	1	.102	.201	.239	.255	.145	.021	1.000 ^{**}	.102	.521 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.262	.002	.295		.598	.295	.211	.182	.454	.913	.000	.598	.004
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y5	Pearson Correlation	.346	.407 [*]	.288	.102	1	-.068	.402 [*]	.412 [*]	-.128	.199	.102	1.000 ^{**}	.614 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.066	.028	.130	.598		.725	.031	.026	.509	.300	.598	.000	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y6	Pearson Correlation	.320	.060	.328	.201	-.068	1	.026	.271	.727 ^{**}	.068	.201	-.068	.453 [*]
	Sig. (2-tailed)	.091	.758	.082	.295	.725		.895	.155	.000	.725	.295	.725	.014
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y7	Pearson Correlation	.417 [*]	.309	.222	.239	.402 [*]	.026	1	.025	.334	.334	.239	.402 [*]	.565 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.025	.103	.248	.211	.031	.895		.899	.076	.076	.211	.031	.001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y8	Pearson Correlation	.421 [*]	.238	.451 [*]	.255	.412 [*]	.271	.025	1	.066	.385 [*]	.255	.412 [*]	.659 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.023	.214	.014	.182	.026	.155	.899		.734	.039	.182	.026	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

Y9	Pearson Correlation	.344	.085	.371*	.145	-.128	.727**	.334	.066	1	.346	.145	-.128	.476**
	Sig. (2-tailed)	.068	.662	.047	.454	.509	.000	.076	.734		.066	.454	.509	.009
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y10	Pearson Correlation	.344	.003	.261	.021	.199	.068	.334	.385*	.346	1	.021	.199	.476**
	Sig. (2-tailed)	.068	.988	.171	.913	.300	.725	.076	.039	.066		.913	.300	.009
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y11	Pearson Correlation	.215	.560**	-.201	1.000**	.102	.201	.239	.255	.145	.021	1	.102	.521**
	Sig. (2-tailed)	.262	.002	.295	.000	.598	.295	.211	.182	.454	.913		.598	.004
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y12	Pearson Correlation	.346	.407*	.288	.102	1.000**	-.068	.402*	.412*	-.128	.199	.102	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.066	.028	.130	.598	.000	.725	.031	.026	.509	.300	.598		.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
RATA_Y	Pearson Correlation	.700**	.598**	.462*	.521**	.614**	.453*	.565**	.659**	.476**	.476**	.521**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.012	.004	.000	.014	.001	.000	.009	.009	.004	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

RELIABILITAS KINERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	29	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	12

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LK.KERJA_X2, MOTIVASI_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.806	.151268

a. Predictors: (Constant), LK.KERJA_X2, MOTIVASI_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.709	2	1.355	59.199	.000 ^b
	Residual	.595	26	.023		
	Total	3.304	28			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), LK.KERJA_X2, MOTIVASI_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.380	.290		1.312	.201
	MOTIVASI_X1	.589	.114	.601	5.156	.000
	LK.KERJA_X2	.299	.093	.377	3.233	.003

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

HASIL UJI ASUMSI KLASIK MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
								(Constant)
1	MOTIVASI_X1	.589	.114	.601	5.156	.000	.510	1.961
	LK.KERJA_X2	.299	.093	.377	3.233	.003	.510	1.961

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Coefficient Correlations^a

Model		LK.KERJA_X2	MOTIVASI_X1
1	Correlations	LK.KERJA_X2	1.000
		MOTIVASI_X1	-.700
	Covariances	LK.KERJA_X2	.009
		MOTIVASI_X1	-.007

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	MOTIVASI_X1	LK.KERJA_X2
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	19.878	.70	.01	.43
	3	.003	30.456	.30	.99	.57

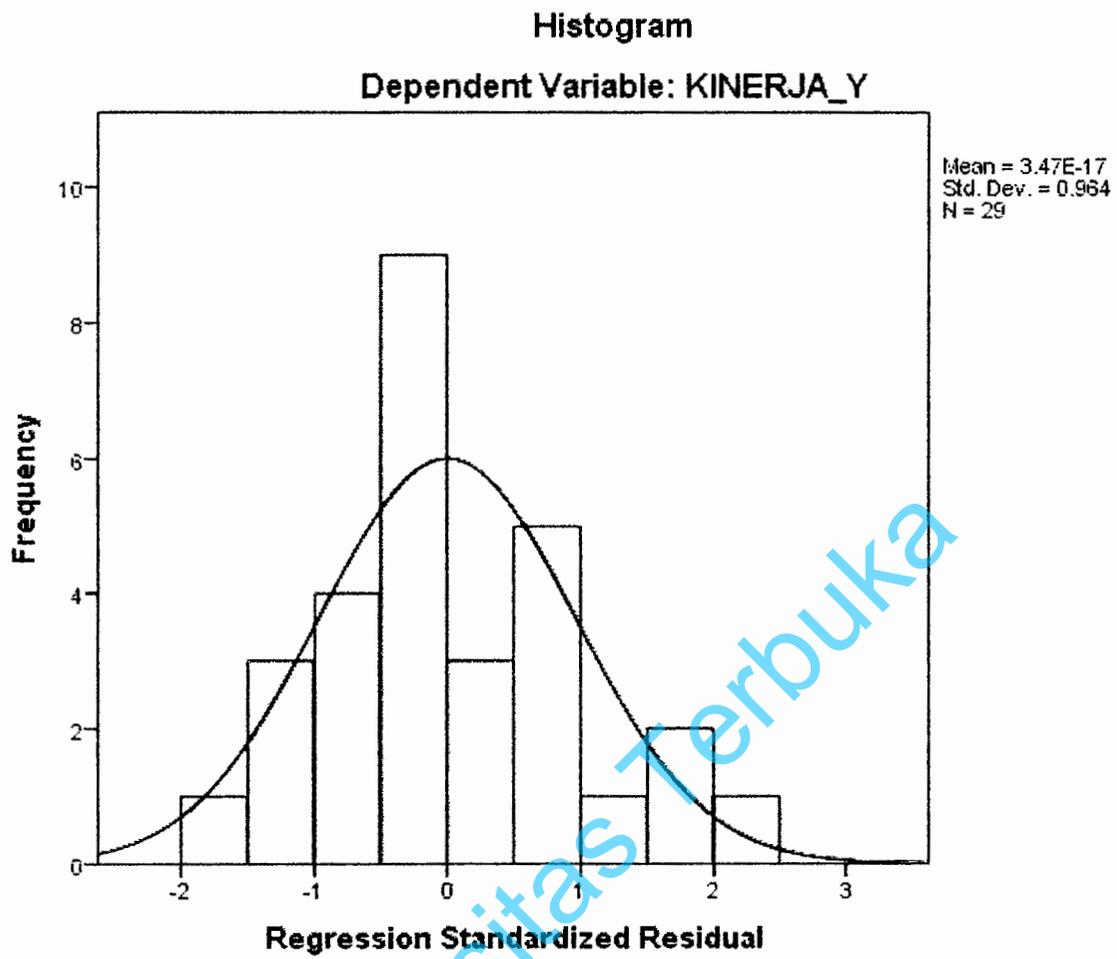
a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.64955	4.22097	3.47701	.311057	29
Residual	-.257040	.310672	.000000	.145765	29
Std. Predicted Value	-2.660	2.392	.000	1.000	29
Std. Residual	-1.699	2.054	.000	.964	29

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KINERJA_Y

