

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja/prestasi organisasi dan menunjukkan kinerja organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumberdaya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya perhatian dalam pelaksanaan aktivitasnya (Wibowo : 2009)

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu kunci dasar terealisasinya tujuan utama dari tugas pokok dan fungsi instansi/organisasi tersebut, karenanya kualitas SDM merupakan bagian yang turut menjadi perhatian terhadap kinerja. Masyarakat yang semakin cerdas dan semakin menuntut pelayanan optimal dari Instansi pemerintah. Pelayanan yang optimal hanya dapat dicapai jika SDM yang bekerja disuatu organisasi/instansi memiliki kinerja tinggi (Sulistiyani : 2003).

Mathis dan Jackson (2006:378), menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu Mathis dan Jackson (2006:113), menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan

tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dimana suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda bagi setiap pegawai, perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya. Mengingat pentingnya pencapaian kinerja pada suatu organisasi maka perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Darma : 2003)

Kepuasan kerja cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya, dimana kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Kepuasan kerja umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja juga memiliki banyak dimensi. Ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh, atau

mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik. Kepuasan kerja dapat menurun secepat timbulnya, sehingga mengharuskan para manajer/atasan untuk memperhatikannya setiap saat. Kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Pentingnya kepuasan karyawan/pegawai di dalam organisasi, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Hariandja (2002:291) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134).

Dukungan manajemen, atau yang secara umum dapat diartikan sebagai *organization attention* merupakan faktor eksternal yang diyakini juga turut mempengaruhi kepuasan dan kinerja seseorang. Hal tersebut selaras dengan apa yang diutarakan oleh Stren (dalam Prastowo, 2011: 2-3) yang

menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor sistem, yang meliputi kemampuan dan kepribadian karyawan, lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan dan desain pekerjaan.

Fungsi pemerintah salah satunya adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan bagian mekanisme mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, *transparan* dan *akuntabel*. Hal ini berarti fungsi pemerintah yang baik harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani.

Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat. Dalam hal ini, karyawan atau pegawai merupakan SDM yang menjadi kekayaan tersendiri dalam suatu organisasi/instansi. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi yang dalam semua hal sangat erat kaitannya dengan lingkungan dan dukungan manajemen.

Kondisi tersebut yang menjadi dasar dan motivasi kinerja pegawai berkenaan dengan kepuasan, karena kepuasan pegawai merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian dalam menunjang kualitas kerja setiap pegawai.

Salah satu faktor yang menjadi perhatian penyedia layanan adalah dukungan lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik (Sedarmayanti : 2011).

Obyek dalam penelitian ini adalah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang, yang merupakan jantungnya manajemen sebuah pemerintahan daerah yang sangat berperan dalam menjalankan roda pengelolaan, dan penataan untuk membangun suatu daerah.

Kinerja pegawai tentunya tidak dapat dipisahkan dari faktor lingkungan pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja tentunya juga bertalian langsung dengan dukungan manajemen yang secara jelas akan memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai. Berkenaan dengan hal tersebut tentunya dipandang perlu untuk dapat memperhatikan beberapa aspek/variable tersebut dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan salah satu data pada bagian di Sekretariat Daerah masih adanya ketidakseimbangan antara pegawai, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1

Rekapitulasi Analisis Beban Kerja (Abk)

Unit Kerja : Sekretariat Daerah
Kabupaten Ketapang

Nomenklatur Jabatan		Jumlah Pemangku Jabatan	Hasil Analisis Beban Kerja	L/K*
Bagian Pemerintahan				
Kabag. Pemerintahan		1		
Kasubbag. PUM dan Adm. Kewilayahan		1		
1	Analisis Pemerintahan Daerah	1	2	K
2	Pengadministrasi Pemerintahan	3	1	L
3	Analisis Pengembangan Potensi Daerah	0	1	K

4	Analisis Peta Wilayah	0	1	K
Kassubag. Otonomi Daerah		1		
1	Pengelola Penyelenggaraan Otonomi Daerah	1	2	K
2	Pengelola Pengembangan Otonomi Daerah	0	1	K
3	Pengadministrasi Otonomi Daerah	0	1	K
4	Analisis Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah	0	1	K
5	Analisis Politik Dalam Negeri	1		
Kassubag. Penghubung Daerah		1		
1	Fasilitator Promosi	3	2	L
2	Pengadministrasi Umum	3	3	
3	Pramu Kebersihan	4	4	
4	Pengelola Keuangan	1	1	
Analisis Kebijakan				
Surveyor Pemetaan				

* Keterangan : Sumber :
L = Kelebihan
K = Kekurangan

Selain itu pula didasarkan pada sasaran kerja pegawai perbandingan pada tahun 2016 dan tahun 2017 adanya sedikit penurunan capaian kinerja yang ditargetkan dengan realisasi seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Penilaian Capaian Sasaran Kerja
Pegawai Negeri Sipil Tahun 2016 dan 2017

NO	Tugas Pokok	AK	TARGET 2016				AK	REALISASI 2016				PENGHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP				
			Kuant/Output	Kual/Mutu	Waktu	Biaya		Kuant/Output	Kual/Mutu	Waktu	Biaya						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				
1	Menyajikan Informasi Keuangan	0	16	Dok	100	12	bln	0	0	16	Dok	93	12	bln	0	269,00	89,67

2	Menyiapkan/membuat kwitansi berdasarkan permintaan PPTK	0	16	Dok	100	12	bln	0	0	16	Dok	85	12	bln	0	261,00	87,00
3	Membuat Rencana Kerja Anggaran	0	16	Dok	100	7	Har i	0	0	16	Dok	95	7	Ha ri	0	271,00	90,33
4	Membuat Dokumen Pelaksana Anggaran	0	16	Dok	100	7	Har i	0	0	16	Dok	97	7	Ha ri	0	273,00	91,00
5	Penyiapan/pe mbuatan Kwitansi dan Nota Pencairan Dana	0	16	keg.	100	12	bln	0	0	16	keg.	90	12	bln	0	266,00	88,67
6	Melakukan verifikasi kwitansi alas pencairan dana	0	16	keg.	100	12	bln	0	0	14	keg.	88	12	bln	0	251,00	83,67
7	Mempersiapka n Laporan Keuangan	0	16	keg.	100	12	bln	0	0	16	keg.	100	12	bln	0	276,00	92,00
JUMLAH NILAI CAPAIAN SKP DI BAGI JUMLAH KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN																	88,90
II. Tugas Tambahan Dan Kreativitas/Unsur Penunjang :																	
Tugas Tambahan :																	
Nilai Capaian SKP																	88,90
(Baik)																	

NO	Tugas Pokok	AK	TARGET 2017					REALISASI 2017					Penghit ungan	Nilai Capaian Skp			
			Kuant/ Output	Ku al/ Mutu	Waktu	Biay a	A K	Kuant/ Output	Kual /Mut u	Waktu	Biay a						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				
1	Membuat usulan RKA dan DPA secara liner sebagai pendukung pada bagian pemerintahan dalam rangka pelaksanaan kegiatan agar tugas dapat berjalan dengan baik dan benar	0	1	Dok	100	7	ha ri	0	0	1	Dok	95	10	h a ri	0	228,14	76,05
2	Membuat konsep Keputusan Bupati Ketapang terkait pembentukan Tim pada Subbag Pemerintahan dan	0	5	Dok	100	12	bu lan	0	0	3	Dok	95	12	b u lan	0	231,00	77,00

	Administrasi Kewilayahan																	
3	Menginventarisir data pembinaan, monitoring, dan evaluasi Pemerintah Kecamatan	0	1	Keg	100	12	bu la n	0	0	1	Keg iata n	95	12	b u l a n	0	271,00	90,33	
4	Mempersiapkan dan menyediakan bahan rapat-rapat koordinasi agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan lancar pada sub Pemerintahan dan Administrasi Kewilayahan	0	4	Keg	100	12	bu la n	0	0	2	Keg iata n	94	12	b u l a n	0	220,00	73,33	
5	Menginput dan menganalisa data-data batas daerah maupun batas antar kecamatan	0	1	Dok	100	12	bu la n	0	0	1	Dok	96	12	b u l a n	0	272,00	90,67	
6	Menganalisa surat masuk dan memformulasikan dalam bentuk surat keluar pada subbag Pemerintahan dan Administrasi Kewilayahan	0	16	keg	100	12	bu la n	0	0	10	kegi atan	97	12	B u l a n	0	235,50	78,50	
7	Menginventarisir data-data Monografi Kecamatan	0	1	Dok	100	12	bu la n	0	0	1	Dok	90	12	B u l a n	0	266,00	88,67	
8	menyusun data pembakuan nama-nama rupabumi di wilayah Kabupaten Ketapang menjadi data yang sistematis	0	1	Dok	100	12	bu la n	0	0	1	Dok	90	12	B u l a n	0	266,00	88,67	
JUMLAH NILAI CAPAIAN SKP DI BAGI JUMLAH KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN																	82,90	
Tugas Tambahan Dan Kreativitas/Unsur Penunjang :																		
Tugas Tambahan :																		
	Membuat laporan realisasi fisik keuangan pada Bagian Pemerintahan Setda Kab. Ketapang	1								1								1
Nilai Capaian SKP																	83,90	
																	(Belk)	

Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian Purwanto (2014) menunjukkan pentingnya lingkungan kerja bagi kepuasan kerja. Namun penelitian ini dilakukan di Balai Teknik Air Minum dan Sanitasi Wilayah I kota Bekasi, yang mana karakteristiknya berbeda sehingga perlu adanya penelitian lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang.

Dukungan manajemen mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian Dana dan Dewi (2016) menunjukkan pentingnya dukungan pimpinan bagi kepuasan kerja. Walaupun demikian, penelitian Dana dan Dewi dilakukan di lingkungan karyawan hotel, yang tentu memiliki karakteristik berbeda dengan kantor Pemerintah. Untuk itu perlu ada penelitian mengenai pengaruh dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat.

Selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh dukungan manajemen/atasan, Darwinto (2008) menyatakan kepemimpinan atau dukungan manajemen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Susanto dalam Tangkilisan, (2007 : 18) dukungan manajemen adalah seberapa jauh para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Walaupun demikian, penelitian tersebut dilakukan di sebuah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat.

Kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Penelitian Dhermawan, (2012) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Setiawan dan Ghazali, (2006:159) kepuasan merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001:193). Walaupun demikian, penelitian Dhermawan (2012) tersebut dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali sehingga perlu penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang dan penelitian sebelumnya (Purwanto, 2014; Dana dan Dewi, 2016; Darwinto, 2008; Dhermawan, 2012), maka penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, dukungan manajemen terhadap kepuasan dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat.

B. Perumusan Masalah

Aspek yang akan diamati dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang?

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi yang dapat digunakan untuk memperoleh gambaran sebagai pengetahuan dan untuk keperluan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau yang berhubungan dengan lingkungan kerja, dukungan manajemen, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada instansi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi media untuk penerapan teori analisis yang berhubungan dengan ilmu sumber daya manusia yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di lingkungan instansi pemerintahan sebagai wujud pengabdian terhadap negara, bangsa dan tanah air.

b. Bagi Pemda Ketapang

Memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Ketapang untuk mendukung program pelayanan publik dan pengabdian masyarakat serta untuk evaluasi dan perencanaan kepada pengelola atau pelaksana kerja sebagai upaya meningkatkan

kualitas sumber daya manusia melalui optimalisasi kontribusi lingkungan fisik dan non fisik terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

c. Bagi Pegawai Setda Kabupaten Ketapang

Sebagai bahan masukan dalam pelaksanaan program di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pengertiannya sama dengan petunjuk, pekerjaan, perbuatan, pergelaran prestasi dan hasil. Namun jika merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian kinerja adalah prestasi atau hasil.

Dari beberapa definisi para ahli mengenai pengertian kinerja dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Kinerja merupakan tingkat keberhasilan (prestasi) individu/seseorang maupun kelompok dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.
- Kinerja berarti pencapaian hasil berdasarkan standar kerja/bahkan melebihi standar kerja yang telah di tentukan sebelumnya.
- Kinerja merupakan hasil evaluasi penting untuk peningkatan atau perbaikan.
- Kinerja adalah hasil tindakan seseorang
- Kinerja merupakan perbandingan antara hasil dengan standar kerja.

- Kinerja adalah hasil kemampuan seseorang (tolak ukur)
- Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari indikator pekerjaan
- Kinerja merupakan hasil atau prestasi seseorang yang dijadikan landasan (produktivitas kerja).
- Kinerja adalah tolak ukur kesuksesan (prestasi) seseorang sesuai tingkat pekerjaannya.
- Kinerja merupakan interaksi antara kemampuan dan motivasi
- Kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Dari ragam pemaknaan kinerja tersebut diatas, tampak bahwa persamaan dari kinerja menurut para ahli adalah merupakan hasil atau prestasi dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara perbedaannya termaknai dari kinerja sebagai proses atau tindakan (kata kerja) dan hasil (wujud) atau prestasi (kata benda).

b. **Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi menggambarkan efektivitas organisasi secara menyeluruh dari setiap kelompok melalui usaha-usaha yang dipengaruhi motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif.

Menurut Sulistiyani (2003:223), kinerja organisasi perpaduan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Robert dan Jackson (2001:78),

menyatakan bahwa kinerja organisasi pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan oleh karyawan dalam lingkungan organisasi. Jadi dapat dilibat bahwa sudut pandang dari pernyataan para ahli bahwa *Inputs* (masukan), *Process* (proses), *Outputs* (keluaran), *Outcomes* (hasil), *Benefits* (manfaat), dan *Impacts* (dampak) merupakan perpaduan dari kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam mewujudkan pencapaian tujuan organisasi.

Konsep kinerja organisasi merupakan kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada organisasi dengan sebaik-baiknya guna mencapai sasaran yang telah disepakati melalui evaluasi/hasil. Jadi disini bukan hanya menitikberatkan pada pencapaian tujuan belaka melainkan juga pada proses mengelola sub-sub tujuan dan hasil evaluasinya, kondisi *intern* organisasi pengaruh lingkungan luar dan tenaga kerja atau pihak-pihak yang terlibat.

c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Prawirosentono (2008:27-32), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dari organisasi pada perusahaan bila tujuan sesuatu yang direncanakan dapat tercapai sesuai dengan

kebutuhan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan lebih kecil dari pendapatan.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Tetapi bila akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil yang dicapai, sehingga menghasilkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien.

Sehubungan dengan itu, kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Wewenang tersebut mempunyai batas-batas tentang apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja, sesuai dengan kontribusinya. Perintah

tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersangkutan.

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah kepada bawahan, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab. Hak atau wewenang yang diberikan kepada seseorang dalam suatu organisasi akan berkaitan dengan tanggung jawab atas wewenang yang dimiliki.

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat

perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjejal setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain inisiatif peserta organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi bersangkutan.

d. Pengukuran Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006:382) berpendapat penilaian kinerja (*performance appraisal-PA*) yaitu proses evaluasi membandingkan satu set standar pekerjaan dengan dengan seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif tepat dan di dokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pengukuran kinerja karyawan menurut Darma (2003:355), mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1) Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas (jumlah) kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja pada organisasi.

2) Kualitas

Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat mutu atau kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

3) Ketepatan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Jadi, pada prinsipnya, pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat secara kualitas kerjanya, kuantitas atau sebanyak apa ia bisa menghasilkan sesuatu dalam waktu tertentu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya, pemanfaatan sumber daya yang ia miliki, kemandiriannya baik secara individu ataupun secara kerja tim, komitmennya terhadap organisasi, serta tanggung jawabnya terhadap apa yang telah ia kerjakan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting dalam suatu organisasi untuk diperhatikan pimpinan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produktivitas, namun lingkungan kerja dapat mempengaruhi para pegawai secara langsung dalam melaksanakan proses pekerjaan. Lingkungan kerja mencerminkan suasana dimana pegawai melakukan aktivitas/pekerjaan setiap hari.

Kondusif Lingkungan kerja akan memberikan rasa aman dan membuat pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja pada saat dia bekerja pada tempat tertentu, maka pegawai tersebut akan lebih betah dan merasa nyaman ditempat kerjanya dan melakukan aktivitas kerja secara efektif.

Sebaliknya lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja pegawai yang tidak memadai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12)

Dari beberapa definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai

dan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai dalam melakukan tugasnya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian, (2006:63) dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan :

1) Bangunan tempat kerja

Membuat ruang kantor yang baik dan nyaman untuk bekerja bisa menjadi satu cara untuk meningkatkan produktivitas seluruh pegawai yang ada didalamnya. Dalam ruangan yang nyaman dan menyenangkan biasanya para karyawan tidak akan mudah merasa jenuh dan justru bisa mendapatkan banyak sumber energi untuk betah bekerja dalam kantor.

2) Ruang kerja yang lega

Dalam melakukan penataan kantor sehisia mungkin mempergunakan semua ruang yang ada secara optimal dan terasa luas, artinya tidak ada ruang yang dibiarkan tidak berfungsi dan perlu adanya ruang kosong tidak berarti tidak terpakai, namun ruang tersebut dapat difungsikan sebagai pemisah, jalan, maupun ruang gerak.

3) Ventilasi pertukaran udara

Ventilasi berfungsi mengalirkan udara dari dan luar ke dalam ruangan sehingga terjadi pergantian udara yang sehat. Seiring dengan keluarnya masuknya udara, ventilasi juga menjadi saluran keluarnya polusi dari dalam ruangan. Sirkulasi udara menciptakan ketersediaan udara bersih yang rendah polusi dengan maksud sekaligus menjaga kelembapan dan suhu yang nyaman bagi pekerja/pegawai di dalam ruangan. Ventilasi faktor penting yang

bisa berdampak, tidak hanya kepada produktivitas dan kegiatan namun potensi tersebarnya penyakit infeksi pernapasan juga bisa dikurangi.

4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

Pada lingkungan kerja tempat ibadah juga memberikan dampak positif terhadap rutinitas pekerjaan, dengan ketersediaan tempat ibadah akan mengefesiesikan jarak tempuh bagi para pegawai. Dengan demikian aktivitas pekerjaan dapat terselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

5) Tersedianya sarana angkutan bagi pegawai yang mudah dan nyaman

Sarana transportasi yang mudah dan nyaman memberikan dampak terhadap aktivitas seseorang, sehingga mobilisasi sehari-hari (waktu kerja) mereka akan termotivasi dan tepat waktu kerja.

Menurut Sedarmayanti (dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor diantaranya yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Faktor Lingkungan Kerja Fisik terdiri dari pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik seperti Struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

Menurut Suwatno dan Priansa, (2011:163) secara umum lingkungan kerja dibagi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan yang

berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti *Rencana Ruang Kerja*, dimana tata letak pengaturan kesesuaian sarana prasarana penunjang pekerjaan tertata dengan baik, sehingga kenyamanan pegawai dalam bekerja berjalan dengan baik.

Rancangan Pekerjaan, meliputi prosedur kerja atau metode kerja dengan dukungan alat dalam melakukan pekerjaan, hal ini memberikan dampak atau mempengaruhi terhadap hasil kerja pegawai. *Kondisi Lingkungan Kerja*, dimana tingkat kenyamanan pegawai dalam melakukan aktivitas sehari-harinya juga dapat dipengaruhi pada lingkungan disekitarnya seperti penerangan, kebisingan, sirkulasi udara, suhu ruangan dan lainnya.

Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy, pada pekerjaan tertentu dibutuhkan tempat kerja yang khusus bagi pegawai, sehingga pegawai yang bersangkutan leluasa dan tidak terganggu oleh kelompok lainnya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan tingkat kebisingan (pendengaran) yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Faktor lingkungan non fisik (psikis), hal-hal yang berhubungan dengan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti pekerjaan yang berlebihan akan menimbulkan tekanan dan ketegangan terhadap pegawai dalam penyelesaian pekerjaan tersebut dengan batasan

waktu, sehingga hasil kurang maksimal. *Sistem Pengawasan Yang Buruk dan tidak* efisiensi menimbulkan ketidak puasaan pegawai seperti ketidak stabilan suasana pada ruang lingkup tempat kerja dan kurangnya perhatian atas prestasi kerja pegawai.

Frustrasi dapat berdampak pada setiap usaha yang akan menjadi tujuan misalnya harapan organisasi tidak sesuai dengan harapan pegawai, ketidak selarasan harapan ini akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai. *Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk*, perubahan pada pekerjaan mempengaruhi orang-orang dalam menyikapi atau pola-pola penyesuaian bekerja, seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin. *Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok*, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan berdampak negatif seperti kurangnya kerjasama dan bahkan hilangnya komunikasi antar pegawai. Sedangkan positifnya yaitu adanya usaha untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja.

c. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau disebut pembentuk aspek lingkungan kerja, bagian-bagian itu diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

Pelayanan kerja, pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi dapat membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni : a) Pelayanan makan dan minum, b) pelayanan kesehatan, c) pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

Kondisi Kerja, kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menciptakan gairah atau motivasi kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat yang tinggi (Arep, 2003:103).

e. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

Penerangan/cahaya ditempat kerja, penerangan yang dihasilkan oleh sumber cahaya alami ataupun cahaya buatan (lampu). Dimana sumber penerangan tersebut sangat memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada indera penglihatan. Dengan intensitas cahaya yang memadai kelancaran dan motivasi kerja pegawai sangat berdampak positif.

Temperatur/suhu udara ditempat kerja, panas dingin pada ruangan tempat kerja atau melaksanakan aktivitas. Kondisi suhu memiliki dampak terhadap ruang lingkup tempat pegawai melaksanakan aktivitas kerjanya. Dengan kondisi yang panas dan atau dingin akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, karena itu kondisi suhu perlu untuk diperhatikan.

Kelembapan udara ditempat kerja, kondisi suhu udara dan pergerakan suhu udara yang lamban, sehingga membuat tingkat kelembapan. Hal ini sangat mempengaruhi kondisi seseorang merasa kurang nyaman dalam melaksanakan aktivitasnya dan mempengaruhi konsentrasi dalam penyelesaian pekerjaannya.

Sirkulasi udara ditempat kerja, merupakan ruang yang memiliki celah untuk ke luar masuk udara. Intensitas sirkulasi yang jelek akan memberikan dampak negatif terhadap produktivitas pekerjaan dan sebaliknya.

Kebisingan di tempat kerja, kondisi suara-suara yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja. Kondisi kebisingan ini juga memberikan dampak positif maupun negatif terhadap produktivitas seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Getaran mekanis ditempat kerja, kondisi gerakan yang lamban namun memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap seseorang. Kondisi getaran ini dapat terjadi karena adanya aktivitas dari luar seperti bangunan-bangunan baru, sehingga getarannya dapat dirasakan pada ruangan tempat seseorang bekerja dan merasa kurang nyaman.

Bau tidak sedap ditempat kerja, aroma yang tidak nyaman/sedap. Artinya kondisi ruangan yang terkontaminasi terhadap bau-bau yang dirasakan sangat mengganggu segala aktivitas kerja seperti toilet yang lokasi penempatannya kurang tepat.

Tata warna ditempat kerja, kombinasi pewarnaan pada ruang kerja, dimana warna juga memberikan dampak yang positif maupun negatif terhadap aktivitas kerja. Karena tata warna harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja seseorang/kondisi secara umum yang membuat orang merasa nyaman.

Dekorasi ditempat kerja, tata ruang yang baik dan nyaman. Artinya kondisi ruangan yang tertata dengan baik dan nyaman akan

memberikan dampak positif terhadap seseorang dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

Musik ditempat kerja, merupakan suara atau bunyian yang merdu. Musik juga memberikan dapat positif pada sebagian orang, dengan musik yang mengalun merdu akan memberikan motivasi seseorang untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keamanan ditempat kerja, kondisi kenyamanan bagi seseorang dalam bekerja tanpa ada rasa kekwatiran bagi dirinya. Hal ini juga memiliki dampak yang positif dalam meningkatkan pekerjaan seseorang tanpa adanya rasa kekwatiran.

Adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2004:46) adalah sebagai berikut : Penerangan, Suhu udara, Suara bising/gaduh, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja dan Hubungan karyawan.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan menurut The Lian Gie dalam Nuraini, (2013:103):

Cahaya, penerangan yang cukup dan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, sehingga pekerjaan akan lebih cepat, kesalahan lebih sedikit dan mata tidak cepat lelah.

Warna, merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, karena warna juga dapat mempengaruhi keadaan jiwa para pekerja dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan sarana lainnya membuat kegembiraan dan ketenangan kerja para pegawai.

Udara, mengenai faktor ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Dan Suara, dimana untuk mengatasi

Udara, mengenai faktor ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Dan Suara, dimana untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya.

f. Dukungan Organisasi/Manajemen

Sumber daya Manusia merupakan sarana pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan oleh seseorang/kelompok orang yang saling bekerja sama dalam suatu tim kerja. Sementara perbedaan sudut pandang dari para ahli terkait dengan SDM bahwa pencapaian tujuan organisasi dilihat dari seseorang/sekelompok orang pada ruang lingkup organisasi, kombinasi antara ilmu (skil) dan seni yang dimiliki seseorang serta kombinasi kerjasama antara fungsional dan struktural sesuai dengan fungsinya masing-masing.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam sebuah instansi, dengan adanya profesionalitas dan kompetitif karyawan instansi dapat melakukan aktivitas secara maksimal dalam mencapai tujuan meskipun semua peralatan modern yang diperlukan dalam organisasi sudah tersedia. Dalam instansi sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan. Noermijati & Risti (2010) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia bukan hanya semata-mata

menjadi objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan instansi. Sedangkan menurut Hasibuan (2012), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, karyawan, dan masyarakat.

Dukungan manajemen pada kemampuan tingkat manajer dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam berkomunikasi kepada karyawan/pegawai. Komunikasi tersebut harus dalam bentuk dukungan, arahan ataupun saran/kritisan (bersifat membangun) kepada bawahan. Dengan adanya dukungan manajemen yang komunikatif, sebuah organisasi/instansi dapat berjalan dengan baik. Dukungan dimaksud sejauh mana para manajer/atasan dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap pegawai sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

Menurut Robert dan Greene (2009:104) dukungan adalah suatu pemikiran terbaik sebagai suatu konstruk multidimensional yang terdiri dari komponen fungsional dan struktural.

Dukungan manajemen berhubungan dengan perhatian pihak atasan/pimpinan dalam memberikan fasilitas, kepercayaan, dan bantuan kepada pegawai atau bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Brown dan Leigh, 1996). Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan bekerja dengan optimal, pegawai membutuhkan dukungan dari pihak manajemen, dimana dukungan tersebut dapat berupa pengembangan dan

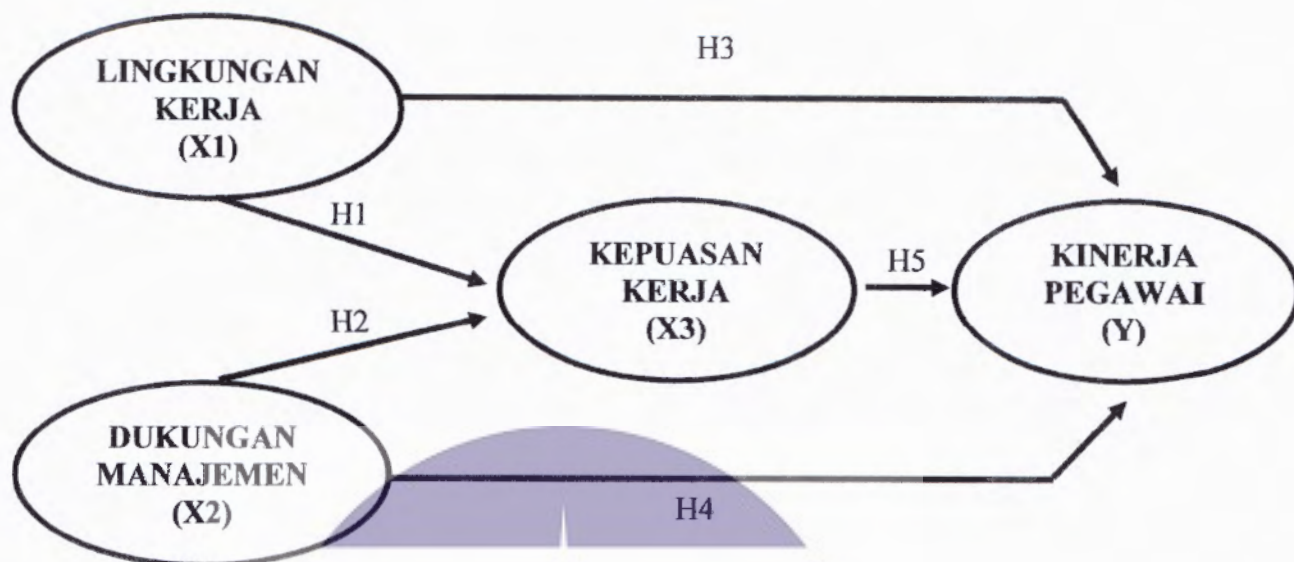
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain/rancangan penelitian deskriptif dan kausal karena kajian ingin menemukan fakta yang kemudian disusul dengan penafsiran tanpa bermaksud membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain (kesimpulan). Kemudian kausal penelitian disusun untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel (Sugiyono, 2012: 59). Desain penelitian ini penulis anggap yang paling tepat, jika dilihat dari korelasi judul yang penulis angkat dan permasalahan yang kompleks pada institusi yang diteliti, penelitian ini digunakan untuk melihat gejala/fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan variabel, sehingga dapat menjelaskan teori konsep maupun definisi yang perlu dibahas pada tinggi rendahnya kinerja pegawai seberapa besar dipengaruhi faktor lingkungan kerja, dukungan manajemen dan tingkat kepuasan kerja (Sugiyono : 2017).

Penelitian ini dilaksanakan pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri. Adapun rancangan penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut :



Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

Keterangan : X₁ : Lingkungan KerjaX₂ : Dukungan ManajemenX₃ : Kepuasan

Y : Kinerja

Tabel 3.1

Jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian

No	Uraian Kegiatan	Bulan ke-					
		1	2	3	4	5	6
1.	Persiapan proposal penelitian	√	√				
2.	Seminar proposal dan Perbaikan proposal			√			
3.	Uji coba instrument			√	√		
4.	Pelaksanaan penelitian dan penulisan hasil penelitian				√	√	√

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang berjumlah 152 orang yang terdiri dari 9 unit kerja/bagian. Obyek/subyek dari penelitian ini mereka yang berstatus pegawai negeri sipil untuk dipilih menjadi sampel yang kemudian ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian diformulasikan menjadi kesimpulan.

2. Sampel

Jenis metode pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, dengan teknik *simple random sampling*. pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono : 2014). Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 (lima puluh) orang dengan Kriteria :

- a. Status pengangkatan pegawai negeri sipil lebih dari 1 (satu) tahun.
- b. Pegawai negeri sipil yang tidak masuk masa pensiunan.

C. Instrumen Penelitian

1. Validitas Isi

Penelaahan instrumen digunakan untuk mengetahui validitas tes. Validitas tes yang digunakan adalah validitas isi yakni elemen-elemen instrumen ditinjau dari kesesuaian isi tes dengan tujuan yang hendak diukur.

Budiyono (2003: 58) mengatakan bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan valid menurut validitas isi apabila isi instrumen tersebut telah merupakan sampel yang representatif dari keseluruhan isi hal yang akan diukur, sehingga validitas tidak dapat ditentukan dengan suatu kriteria, sebab tes itu sendiri adalah kriteria dari suatu kinerja.

Validitas dalam penelitian ini adalah validitas empirik dengan menggunakan tolak ukur eksternal sebagai dasarnya. Validitas empirik ini penulis gunakan berdasarkan pengalaman-pengalaman di setiap institusi atau organisasi perangkat daerah yang selalu ditekankan pada tingkat pelayanan dan produktivitas kerja, dimana produktivitas kerja seorang pegawai selalu dipengaruhi beberapa faktor. Proses pengujiannya dengan cara mengkorelasikan skor tes yang akan divalidasikan dengan skor tes yang dijadikan kriterianya. Semakin tinggi indeks korelasi yang didapat berarti semakin tinggi kesahihan tes tersebut.

Rumus koefisien korelasi:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

N = Banyaknya sampel/responden

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara masing-masing skor pada item ke-i dengan jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum X$ = Jumlah skor-skor pada item ke-i

$\sum Y$ = Jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum X^2$ = Jumlah hasil kuadrat skor-skor pada item ke-i

$(\sum X)^2$ = Kuadrat dari jumlah skor-skor pada item ke-i

$\sum Y^2$ = Jumlah hasil kuadrat skor yang diperoleh tiap responden

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Keputusan:

Kriteria yang digunakan sebagai dasar pertimbangan kevalidan instrumen yang dibuat adalah $> 0,60$ dengan kategori tinggi (Budiyono, 2003).

2. Uji Reliabilitas

Tes yang mempunyai reliabilitas berarti tes tersebut mempunyai sifat yang dapat dipercaya. Menurut Arikunto (2005: 86) suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberi hasil yang tetap. Untuk mencari reliabilitas tes berbentuk *essay* dapat menggunakan rumus *Cronbach alpha* (Arikunto, 2005: 108-111), sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Indeks reliabilitas instrumen

n = cacah butir instrumen

$$S_i^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum Y)^2}{N(N-1)} = \text{varian skor setiap item}$$

$$S_t^2 = \frac{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}{N(N-1)} = \text{varians skor total}$$

$(\sum X)^2$ = kuadrat jumlah skor yang diperoleh untuk setiap item

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor yang diperoleh untuk setiap item

$(\sum Y)^2$ = kuadrat jumlah skor yang diperoleh seluruh item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor yang diperoleh seluruh item

N = jumlah data amatan

Keputusan:

Sebagai dasar pertimbangan reliabel apabila besarnya indeks reliabilitas yang diperoleh $r_{11} \geq 0,70$

(Budiyono, 2003: 70 – 72)

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer ini dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari seluruh pegawai pada **Setda Kabupaten Ketapang**. **Sumber data primer** dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang jati dirinya atau hal-hal yang perlu untuk diketahui (Arikunto, 1998: 140).

b. Data Sekunder

Data sekunder umumnya berupa catatan atau laporan yang telah tersusun rapi dalam arsip (data base) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder penelitian ini meliputi ; data

pendidikan pegawai, jumlah pegawai, masa kerja pegawai dan penghasilan pegawai pada Setda Kabupaten Ketapang.

2. Teknik Pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data yang memenuhi standar. Teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan tujuan menggali informasi tentang metode pemberian tugas dan motivasi belajar dari responden yang kemudian diolah dengan menggunakan statistik.

3. Alat pengumpulan data.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Kuesioner/angket

Angket dalam penelitian ini terdiri dari daftar butir-butir pertanyaan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup atau disebut juga *close from questioner* yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban yang lengkap, sehingga pengisi atau responden bisa memilih salah satu pada jawaban yang telah disediakan

(Arikunto, 1998: 140). Angket yang digunakan dalam penelitian disusun berdasarkan skala Likert, responden diminta untuk merespon beberapa pertanyaan/ Pernyataan yang dikembangkan berdasarkan kisi-kisi yang sudah dibuat baik tentang variabel-variabel penelitian untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono (2014: 132),

Skala Likert yang digunakan untuk pemberian skor untuk setiap jawaban adalah sebagai berikut:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data-data pegawai dan profil Setda Kabupaten Ketapang yang ada dalam populasi.

E. Metode Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengolah data adalah analisis statistik inferensial yang dilakukan dengan cara mengkuantifikasikan data yang didapat atau diperoleh yang selanjutnya dianalisis

dengan analisis jalur atau dengan istilah analisis regresi menggunakan variabel intervening (mediasi). Analisis jalur atau path analisis bagian lebih lanjut dari analisis regresi digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, selain itu juga menjelaskan tentang ada tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel mediasi (intervening) terhadap variabel terikat.

1. Uji Asumsi klasik

Uji Asumsi klasik ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bahwa data yang telah terkumpul memenuhi ketentuan untuk dianalisis lebih lanjut dengan teknik statistik.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel penelitian berasal dari populasi yang normal atau tidak. Langkah-langkah pengujian normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Data dianalisis dengan bantuan computer program SPSS IBM 22 dengan taraf signifikansi yang digunakan aturan menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada tidaknya suatu distribusi data adalah bila $\alpha = 0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ($X_1 - X_n$) sebagai prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat (Y). Pengujian melalui program SPSS IBM 22 bila diketabui jika

Freg > F tabel mempunyai arti terdapat hubungan antara masing-masing prediktor dengan kriteria linear sebaliknya jika Freg < F tabel maka hubungan antara masing-masing prediktor dengan kriteria tidak linear.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2009: 95) uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam menguji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan SPSS IBM 22. Dari hasil uji SPSS akan diketahui hasil perhitungan nilai Tolerance dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Dalam penelitian ini ditentukan nilai tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolinearitas 95% dan VIF = 10. Multikolinieritas terjadi apabila toleransi > 0,10 dan VIF lebih besar dari 10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas.

d. Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009: 125) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi heterokedastisitas menggunakan dengan SPSS IBM 22, yang akan menghasilkan grafik *scatterplot*. Jika dalam grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji parsial dan uji simultan sebagai berikut:

a. Uji parsial (uji-t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi masing-masing variabel bebas ($X_1 - X_n$) dengan variabel terikat (Y). Data dianalisis dengan bantuan komputer dengan program SPSS IBM 22 windows 2007. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka $r \leq 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variable-variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian secara simultan digunakan untuk menguji signifikan regresi ganda tentang pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel

terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan

Analisis regresi ganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh lebih dari satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis $\leq 0,05$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis kerja diterima. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian (Narbuko dan Achmadi, 2007: 141). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang.
- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang
- H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang

pelatihan, memberikan wewenang yang lebih besar pada pegawai dalam metode kerja yang diterapkan, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil suatu keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Susanto (Tangkilisan, 2007 : 18) dukungan manajemen adalah seberapa jauh para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.

Berikut adalah beberapa indikator-indikator yang akan digunakan sebagai alat ukur pemberian dukungan manajemen dalam Fuad Mas'ud (2004: 156) :

a. Dukung sikap.

Komunikasi atasan terhadap bawahan, yang bersifat fleksibilitas terhadap bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

b. Dukung ide.

Suatu sikap yang tercermin dari seorang atasan terhadap bawahan di dalam menyelesaikan tugas mau menerima ide-ide atau pemikiran dari bawahan.

c. Memberikan kepercayaan

Sikap atasan yang tertuang dari pelimpahan wewenang atas yang diberi kepercayaan terhadap bawahan sesuai dengan perencanaanya yang positif serta memberikan dukungan terhadap keputusan yang diambil bawahan.

g. Kepuasan

a. Pengertian Kepuasan

Kepuasan adalah respon (baik respon emosional maupun kognitif) atau penilaian dari evaluasi yang dilakukan oleh pegawai/karyawan dengan membandingkan persepsi terhadap kinerja/kualitas yang diterimanya. (Robbins & Judge, 2008:107, Setiawan dan Ghazali, 2006:159, Handoko, 2001:193).

Dewasa ini perhatian terhadap kepuasan maupun ketidakpuasan suatu jasa sangat besar karena pada dasarnya kepuasan yang pertama kali dicari oleh karyawan. Kepuasan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) pegawai/karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut sebagai rasa menghargai dalam pencapaian kerjanya pada salah satu tugas yang

diembannya. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Menurut Locke (2008) seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Kepuasan seseorang mencerminkan perasaan positif atau menyenangkan atas pekerjaan yang dilakukannya dengan hasil atau output atas usahanya tersebut. Jadi kepuasan merupakan perbandingan atas apa yang diperbuat seseorang dengan hasil yang dicapainya.

b. Indikator Kepuasan

Pengukuran kepuasan merupakan elemen penting dalam menyediakan pelayanan yang lebih baik, lebih efisien dan lebih efektif. Pengukuran kepuasan merupakan suatu keadaan dimana, keinginan, harapan dan kebutuhan dipenuhi. Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony dan David (dalam Mas'ud: 2004) yang meliputi antara lain:

- a) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.

- b) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- c) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- d) Kepuasan terhadap atasan/supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian yang terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Ni Made Sashia Asa Dana dan Sagung Kartika Dewi (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Apabila insentif ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif

Tabel 2.1 (lanjutan)

			dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Apabila perusahaan memperhatikan kesejahteraan maka kinerja karyawan akan semakin produktif.
2	Chen (2004)	Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan	Memberikan dasar rujukan penting pada studi ini yaitu kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3	A.A. Ngurah Bagus Dhermawan, (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara

Tabel 2.1 (lanjutan)

			lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
4.	I Wayan Juniantara (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5.	Mahmud, Chaerudin, Wawan Purwanto (2014)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 (lanjutan)

			Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disamping itu, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dari pegawai
6.	Khairiyah, Nur Syaima Annisa (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nutricia Indonesia Sejahtera	Kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, serta motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai
7.	Hardino Febriansyah Putra, Suharnomo (2012)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

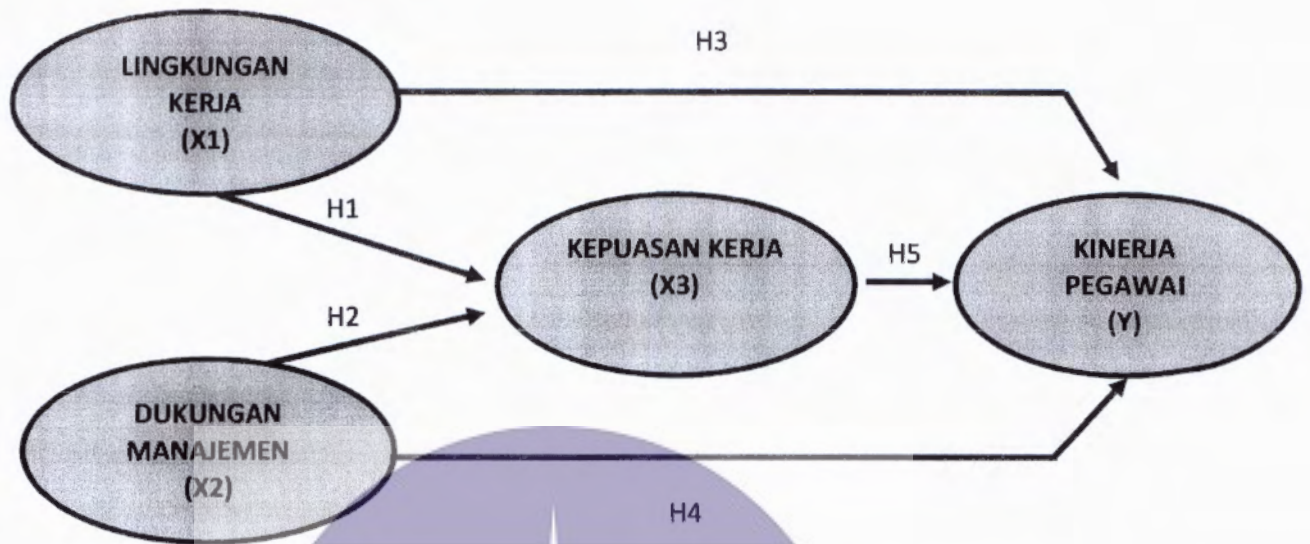
Tabel 2.1 (lanjutan)

8.	Darwito (2008)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan	gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
----	----------------	---	---

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih yang digunakan untuk melihat gejala/fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan variabel, sehingga dapat menjelaskan dan meramalkan fenomena, berupa konsep maupun definisi (Sugiyono : 2017).

Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian (Narbuko dan Achmadi, 2007: 141). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1** : Terdapat pengaruh yang signifikan faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang.
- H2** : Terdapat pengaruh yang signifikan dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang.
- H3** : Terdapat pengaruh yang signifikan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang.
- H4** : Terdapat pengaruh yang signifikan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang
- H5** : Terdapat pengaruh yang signifikan faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SETDA Kabupaten Ketapang.

D. Operasionalisasi Variabel

Penggunaan definisi operasional (*indicator empiric*) untuk mengukur konsep, dipakai untuk menjawab permasalahan-permasalahan penelitian. Untuk mengukur suatu konsep, maka harus diukur adalah makna atau konsepsi dari konsep tersebut, yang harus diungkap lewat definisi yang jelas. Alat untuk mengukur makna dari suatu konsep adalah indikator empirik.

1. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi dua yakni: Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi: lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu dukungan yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Isyandi, 2004 : 134).

2. Variabel Dukungan Manajemen, berkenaan dengan dukungan manajemen dalam mengembangkan prestasi kerja dan kinerja karyawan. Dukungan manajemen dapat dituangkan dalam bentuk seberapa jauh para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya (Tangkilisan, 2007: 18).

3. Variabel Kepuasan

Kepuasan kerja adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi merupakan rangkaian dari rendahnya dalam bekerja, tingginya absensi, dan penurunan moral organisasi. Adapun indikator variabel kepuasan sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap gaji.
- b. Kepuasan terhadap promosi.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja.
- d. Kepuasan terhadap atasan. (Setiawan dan Ghazali, 2006:159)

4. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan “hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” dengan kata lain bahwa kinerja (*performance*) merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

Variabel ini diukur dengan indikator-indikator:

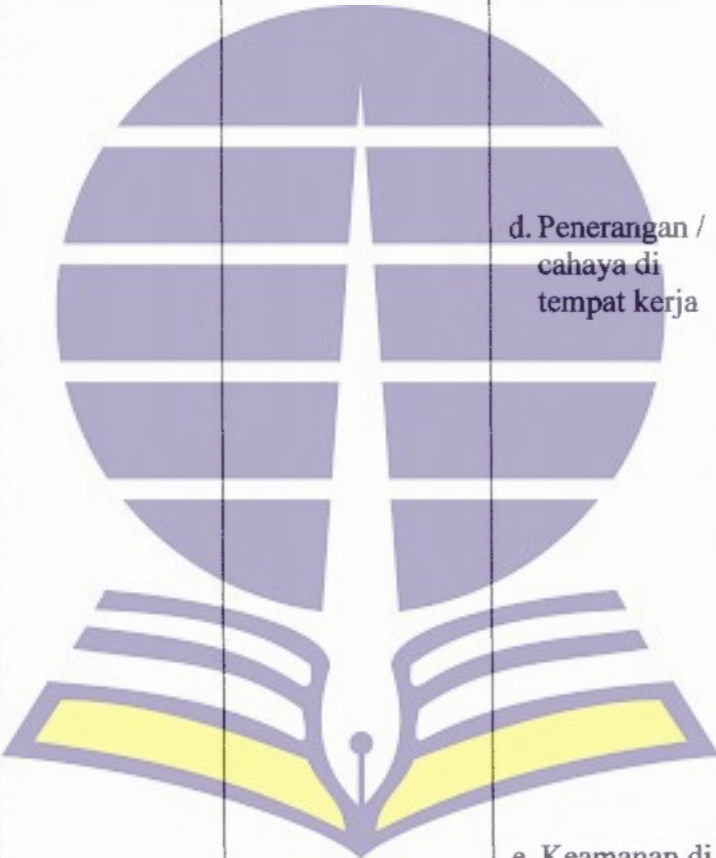
- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu (Mathis dan Jackson : 2006)

Tabel 2.2

Tabel Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item
1	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan / pegawai Setda Kab.Ketapang dan dapat mempengaruhi tugas yang diberikan (dijalankan).	<p>a. Penggunaan warna</p> <p>b. Suara bising di tempat kerja</p> <p>c. Suhu udara di tempat kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Warna dinding lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat ketika bekerja 2. Warna benda-benda pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja 3. Ketersediaan tempat parkir sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja 4. Sirkulasi udara yang baik di sekitar ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan saya dalam bekerja 5. Sirkulasi udara yang baik di sekitar ruangan kerja sangat mempengaruhi produktifitas saya dalam bekerja 6. Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat

Tabel 2.2 (lanjutan)

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item
				 <p>d. Penerangan / cahaya di tempat kerja</p> <p>e. Keamanan di tempat kerja</p>	<p>mendukung saya untuk dapat bekerja secara produktif</p> <p>7. Berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja saya membuat kondisi fisik tetap bugar dan semangat dalam bekerja</p> <p>8. Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja sangat mendukung pekerjaan yang saya lakukan</p> <p>9. Pencahayaan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja</p> <p>10. Adanya jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas membuat saya merasa tenang dalam bekerja.</p>

Tabel 2.2 (lanjutan)

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item
				f. Hubungan karyawan (Sedarmayanti : 2004)	11. Rekan kerja mau membantu terhadap pelaksanaan pekerjaan sehingga saya merasa senang atas tugas yang diberikan
2	Dukungan Manajemen (X2)	Dukungan manajemen merupakan keterlibatan para pimpinan/ manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. (Susanto dalam Tangkilisan, 2007 : 18)	Dukungan manajemen merupakan tingkat dukungan atasan di lingkungan Setda Kabupaten Ketapang	a. Dukungan sikap b. Dukungan ide c. Kepercayaan (Mas'ud: 2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan saya bersikap fleksibel tentang bagaimana cara saya mencapai tujuan pekerjaan saya 2. Atasan saya mendukung ide-ide saya dan cara saya menyelesaikan pekerjaan 3. Atasan saya memberikan wewenang kepada saya untuk melakukan pekerjaan menurut cara saya 4. Saya percaya atasan saya selalu mendukung keputusan yang saya buat dalam pekerjaan
3	Kepuasan (X3)	Kepuasan merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta bagaimana para pegawai/karyawan	a. Kepuasan terhadap gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instansi memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya 2. Gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung

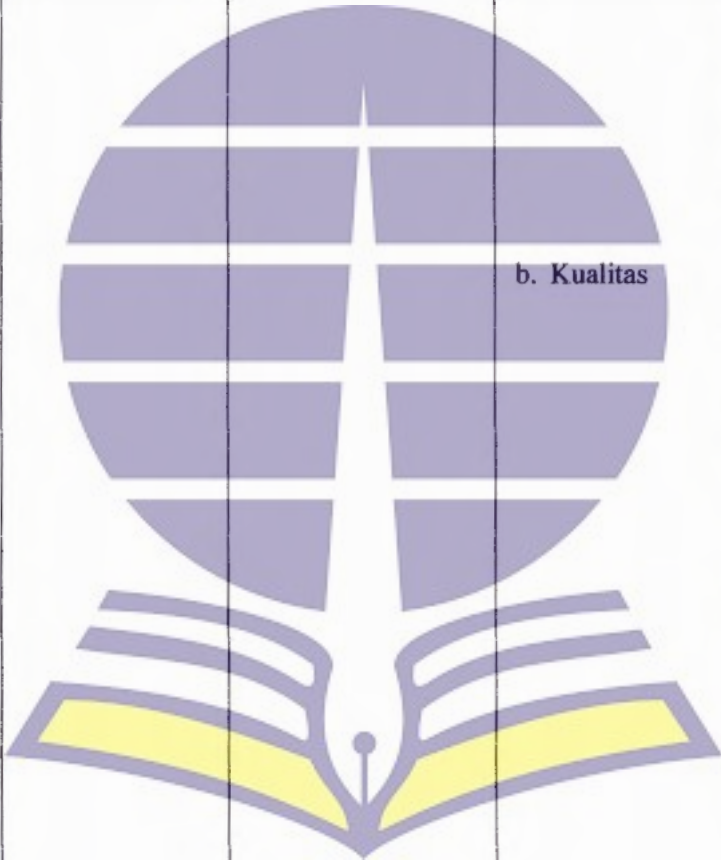
Tabel 2.2 (lanjutan)

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item
		berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghozali, 2006:159)	Setda Kab.Ketapang memandang pekerjaan mereka.	<p>b. Kepuasan terhadap promosi.</p> <p>c. Kepuasan terhadap rekan kerja.</p>	<p>jawab saya</p> <p>3. Tunjangan yang saya terima dari Instansi sesuai</p> <p>4. Instansi memberikan gaji tepat waktu.</p> <p>5. Promosi sering terjadi di Instansi saya</p> <p>6. Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan</p> <p>7. Pegawai yang dipromosikan sesuai dengan syarat-syarat dan layak untuk dipromosikan</p> <p>8. Pegawai yang dipromosikan bisa dipertanggung jawabkan pada Instansi.</p> <p>9. Rekan kerja saya memberikan dukungan</p> <p>10. Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik</p> <p>11. Rekan kerja mau mendengarkan keluh kesah saya dalam masalah pekerjaan</p> <p>12. Saya menikmati/senang</p>

Tabel 2.2 (lanjutan)

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item
				d. Kepuasan terhadap atasan. Mas'ud (2008)	<p>bekerja dengan teman teman kerja</p> <p>13. Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan</p> <p>14. Atasan memberikan motivasi yang tinggi kepada Pegawai</p> <p>15. Atasan tidak mengekang dalam pekerjaan</p> <p>16. Pimpinan berlaku adil terhadap semua pegawai</p> <p>17. Hubungan atasan dengan bawahan sangat baik</p> <p>18. Atasan memberikan perhatian terhadap bawahan</p>
4	Kinerja (Y)	Kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan berdasarkan kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi	Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	a. Kuantitas	<p>1. Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan.</p> <p>2. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya</p> <p>3. Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan</p>

Tabel 2.2 (lanjutan)

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item
		yang diterimanya. Mathis dan Jackson (2006)		b. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 4. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sebagaimana yang ditetapkan 5. Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan 6. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perbitungan, cermat dan teliti 7. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik 8. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik 9. Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja 10. Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja

Tabel 2.2 (lanjutan)

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item
				c. Ketepatan waktu Dharma (2003)	<p>11. Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>12. Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan</p> <p>13. Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan</p> <p>14. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda</p> <p>15. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan</p>