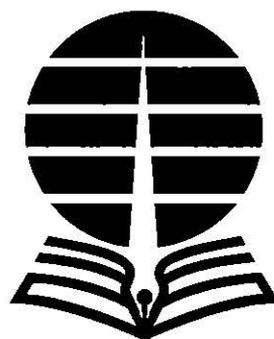


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA,
KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA, DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

MUHAMAD RIDWAN

NIM. 500630813

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, ABILITY AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE DEPARTMENT OF TOURISM, YOUTH AND SPORTS, AND CULTURE OF INDRAGIRI HILIR REGENCY

Muhamad Ridwan
ridwan.indragiri79@gmail.com

*Postgraduate Program
Open University of Indonesia*

Based on the observation that not maximal employee performance to Department of Tourism, Youth and Sports, and Culture of Indragiri Hilir Regency in carrying out the work indicated several factors among them unfair work delegation and inflexible resulting in jealousy among employees, Employee Placement is not according to ability and condition of Building is not conducive, which does not support employees in carrying out the work resulting in less optimal performance of the organization. So this research study about the purpose of research that is to analyze factors either partially or simultaneously work motivation factors, ability and work environment on employee performance. Amount of respondents in the study were 43 people, with sampling technique using census method. Instruments used through questionnaires with analysis through descriptive and quantitative approach with the aim to test the hypothesis that has been established. Based on research results show that the influence of work motivation on employee performance based on $t_{count} > t_{table}$ or $3.559 > 2.0195$ is work motivation has a positive effect on employee performance. The influence of ability on employee performance based on $t_{count} > t_{table}$ or $2.740 > 2.0195$ is ability has a significant effect on employee performance and the influence of work environment on employee performance based on $t_{count} < t_{table}$ or $-0.006 > -2.0195$ is work environment has no positive effect on employee performance. The result of simultaneous test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $F_{count} = 17.832, F_{table} = 3.23$ that work motivation (X_1), ability (X_2) and work environment (X_3) together have positive effect on employee performance. Variations of independent variables used in the model (work motivation, ability and work environment) can explain by 58% variation of dependent variable (employee performance).

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Ability, Work Environment

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA, DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Muhamad Ridwan
ridwan.indragiri79@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka Indonesia

Berdasarkan pengamatan bahwa tidak maksimalnya kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir dalam melaksanakan pekerjaan diindikasikan beberapa faktor diantaranya pendelegasian kerja yang tidak adil dan fleksibel sehingga menimbulkan kecemburuan antara para pegawai. Penempatan pegawai tidak sesuai dengan kemampuan dan kondisi gedung/bangunan tidak kondusif, yang tidak mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kurang optimalnya capaian kinerja organisasi. Sehingga penelitian ini mengkaji tentang tujuan penelitian yakni untuk menganalisis faktor-faktor baik secara parsial maupun simultan motivasi kerja, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jumlah responden dalam penelitian adalah sebanyak 43 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Instrumen yang digunakan melalui kuesioner dengan analisa data melalui pendekatan deskriptif dan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.559 > 2.0195$ adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai berdasarkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.740 > 2.0195$ adalah kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0.006 > 2.0195$ adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian berdasarkan simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{hitung} = 17.832$, $F_{tabel} = 3.23$ bahwa motivasi kerja (X_1), kemampuan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variasi variabel independen yang digunakan dalam model (motivasi kerja, kemampuan dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan sebesar 58% variasi variabel dependen (kinerja pegawai).

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi kerja, Kemampuan, Lingkungan kerja

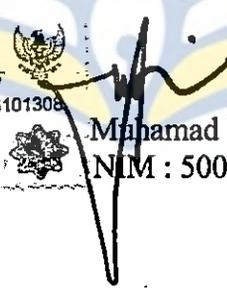
**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga, Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pekanbaru, Januari 2018

Yang menyatakan,


Muhammad Ridwan
NIM : 500630813

METERAI
TEMPEL
TGL. 1 22
A7D58AEF796101308
6000
ENAM RIBU RUPIAH

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga, Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir

Penyusun TAPM : Muhamad Ridwan

NIM : 500630813

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu / 20 Januari 2018

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Ety Puji Lestari, SE., M.Si
NIP.19740416 200212 2 001


Dr. Mahendra Romus, SP., M.Ec
NIP. 1971119 200501 1 004

Mengetahui :

Ketua Bidang
Ilmu Ekonomi Manajemen,

Direktur Program Pasca Sarjana,


Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
NIP. 19781111 200501 1 001


Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Muhamad Ridwan
 NIM : 500630813
 Program Study : Pascasarjana Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga, Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 20 Januari 2018

Waktu : 08.00 – 09.30 Wib

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : **Dr. Tita Rosita, M.Pd**

Penguji Ahli

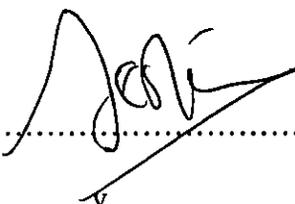
.....
 : **Dr. Chairy, MM**

Pembimbing I

.....
 : **Dr. Mahendra Romus, SP., MEd**
 NIP. 1971119 200501 1 004

Pembimbing II

.....
 : **Dr. ETTY Puji Lestari, SE., M.Si**
 NIP. 19740416 200212 2 001

.....


KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena dengan berkah dan limpahan rahmat serta hidayahNya, sehingga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan dan Lingkungan Kerja pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir”** ini dapat Penulis selesaikan.

Proses penyusunan TAPM ini tidak terlepas dari berbagai rintangan, mulai dari pengumpulan literatur, pengumpulan data sampai pada pengolahan data maupun dalam tahap penulisan. Namun dengan kesabaran dan ketekunan yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab selaku mahasiswa dan juga bantuan dari berbagai pihak, baik material maupun moril.

Oleh karena itu, dalam kesempatan ini izinkanlah Penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Bapak Drs. Djahrudin, M.Si, selaku Kepala UPBJJ-UT Pekanbaru
3. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP., MEd, sebagai Pembimbing I yang telah memberikan masukan, saran dan bimbingan serta dorongan bagi penulis dalam menyelesaikan TAPM ini
4. Ibu Dr. Ety Puji Lestari, M.Si, sebagai pembimbing II yang telah memberikan petunjuk dan saran dalam penyusunan TAPM ini
5. Pengelola UPBJJ-UT Pekanbaru yang selalu memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian studi
6. Bapak Kepala Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir beserta staf yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian
7. Keluarga besar Penulis, kedua orang tua, istri tercinta dan anak-anak tersayang yang selalu memberikan do'a, dorongan moril dan materiil bagi Penulis dalam menempuh studi, atas segala bantuan yang telah diberikan selama Penulis melaksanakan penelitian
8. Seluruh keluarga, rekan, sahabat dan handai taulan yang kesemuanya tak bisa Penulis sebutkan satu per satu, yang telah banyak membantu Penulis dalam penyelesaian studi Penulis, terutama yang senantiasa memberikan motivasi kepada Penulis

Akhirnya, Penulis berharap bahwa apa yang disajikan dalam TAPM ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Semoga kesemuanya ini dapat bernilai ibadah di sisi-Nya, Amin.

Penulis

RIWAYAT HIDUP

Nama : MUHAMAD RIDWAN
NIM : 500630813
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Pinang, 28 Maret 1979
Riwayat Pendidikan : Lulus SD Negeri 008 Tembilahan pada Tahun
1992
: Lulus SMP Negeri 1 Tembilahan pada Tahun
1995
: Lulus SMK Negeri 1 Tembilahan pada Tahun
1998
: Lulus S1 Universitas Islam Riau Pekanbaru pada
Tahun 2003

Pekanbaru

Muhamad Ridwan

NIM. 500630813

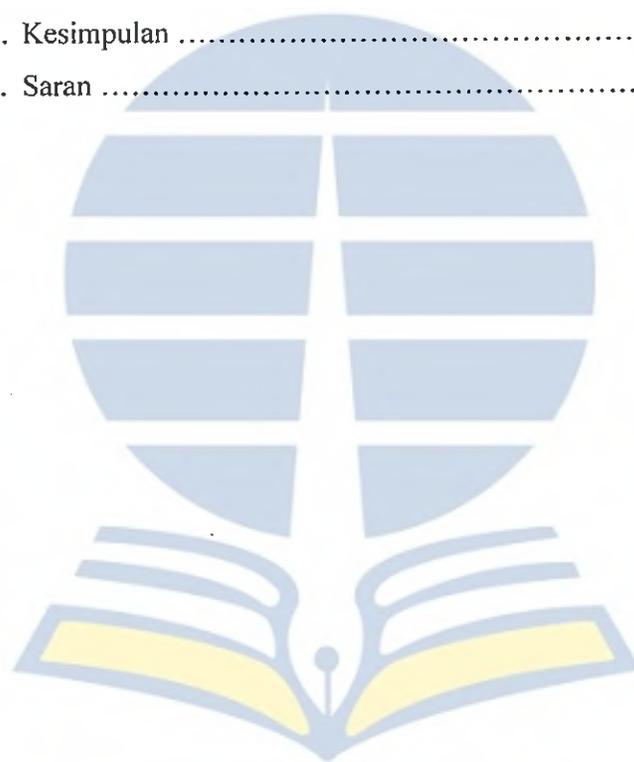


DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	15
1. Tinjauan Kinerja	15
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
3. Indikator Kinerja	19
4. Penilaian Kinerja	21
5. Tinjauan Organisasi	24
6. Motivasi Kerja	31
7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	33
8. Tujuan Motivasi	37
9. Teori Motivasi	39
10. Tinjauan Kemampuan	44
11. Teori-teori Kemampuan	45

	12. Indikator Kemampuan	47
	13. Tinjauan Lingkungan Kerja	49
	B. Penelitian Terdahulu	57
	C. Kerangka Berpikir	61
	D. Definisi Operasional Variabel	62
	1. Variabel Independen (X)	62
	2. Variabel Dependen (Y)	65
	E. Hipotesis	67
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Desain Penelitian	68
	B. Populasi dan Sampel	68
	C. Instrumen Penelitian	69
	D. Prosedur Pengumpulan Data	70
	1. Kuesioner	70
	2. Studi Dokumentasi	70
	E. Metode Analisis Data	70
	1. Uji Validitas	71
	2. Uji Reliabilitas	72
	3. Uji Asumsi Klasik	73
	4. Analisis Regresi Linier Berganda	75
	5. Uji Hipotesis	75
	6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Objek Penelitian	79
	B. Hasil Penelitian	80
	1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
	2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	81
	3. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	82

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	83
5. Analisis Deskriptif	83
6. Uji Kuantitatif	122
C. Pembahasan	131
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	131
2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai	133
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	134
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	136
B. Saran	137
Daftar Pustaka	
Lampiran	



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Realisasi Pencapaian Kinerja Program Kegiatan	2
Tabel 1.2	Tambahan Penghasilan yang Diterima Pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017	6
Tabel 1.3	Data Pendidikan Pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	57
Tabel 2.2	Indikator Motivasi Kerja	62
Tabel 2.3	Indikator Kemampuan	64
Tabel 2.4	Indikator Lingkungan Kerja	65
Tabel 2.5	Indikator Kinerja Pegawai	66
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	81
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	82
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	83
Tabel 4.5	Pernyataan Responden Dilihat dari Adanya Lingkungan Kerja yang Ada, Nyaman dan Memadai	84
Tabel 4.6	Pernyataan Responden Dilihat dari Lingkungan Kerja Menjamin Kenyamanan Kerja	85
Tabel 4.7	Pernyataan responden Dilihat dari Hubungan Atasan dan Bawahan Terjalin Harmonis	86
Tabel 4.8	Pernyataan Responden Dilihat dari Hubungan Sesama Rekan dan Bidang Lain Terjaga dengan Baik	88
Tabel 4.9	Pernyataan Responden Dilihat dari kebutuhan Dasar	89
Tabel 4.10	Pernyataan Responden Dilihat dari tambahan Penghasilan	90

	yang Diberikan Memenuhi Asas Keadilan bagi Pegawai	
Tabel 4.11	Rekapitulasi Pernyataan Variabel Motivasi Kerja	91
Tabel 4.12	Pernyataan Responden Dilihat dari Pegawai Memiliki Tingkat Kemampuan Menyelesaikan Tugas/Pekerjaan dengan Hasil yang Memadai	95
Tabel 4.13	Pernyataan Responden Dilihat dari Pegawai Memiliki Tingkat Kemampuan Menyelesaikan Tugas/Pekerjaan Sesuai dengan Batas Waktu yang Diberikan	96
Tabel 4.14	Pernyataan Responden Dilihat dari Pegawai Memiliki Tingkat Kemampuan Pengetahuan Dasar dan Teknis dalam Melaksanakan Tugas/Pekerjaan	97
Tabel 4.15	Pernyataan Responden Dilihat dari Pegawai Memiliki Tingkat Kemampuan Pegawai Menguasai IT	98
Tabel 4.16	Pernyataan Responden Dilihat dari Pegawai Memiliki Tingkat Pengalaman Kerja Pegawai Membantu Tugas/Pekerjaan yang Diberikan	100
Tabel 4.17	Pernyataan Responden Dilihat dari Pegawai Memiliki Tingkat Kemampuan Organisasi Menempatkan Pegawai ...	101
Tabel 4.18	Rekapitulasi Pernyataan Variabel Kemampuan	102
Tabel 4.19	Pernyataan Responden Dilihat dari Tempat Kerja Nyaman dan Memadai	105
Tabel 4.20	Pernyataan Responden Dilihat dari Fasilitas Alat-alat Bekerja Tersedia Lengkap dan Berfungsi dengan Baik	106
Tabel 4.21	Pernyataan Responden Dilihat dari Tempat Interaksi Hubungan Individu Berjalan Harmonis	107
Tabel 4.22	Pernyataan Responden Dilihat dari Ketenangan dalam Bekerja Terjaga dengan Baik	108
Tabel 4.23	Pernyataan responden Dilihat dari Pencahayaan dalam Ruang Kerja Memadai	109
Tabel 4.24	Pernyataan Responden Dilihat dari Kebersihan Ruang	110

	Kerja Cukup Terjaga dengan Baik	
Tabel 4.25	Rekapitulasi Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja	111
Tabel 4.26	Pernyataan Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan Pegawai dapat Diandalkan	113
Tabel 4.27	Pernyataan Responden Dilihat dari Tingkat Pengetahuan Pekerjaan Cukup Memadai dalam Melaksanakan Tugas/Pekerjaan yang Diberikan	114
Tabel 4.28	Pernyataan Responden Dilihat dari Tingkat Inisiatif dalam Penanganan Pekerjaan Pegawai dalam Penyelesaian Pekerjaan Cukup Tinggi	115
Tabel 4.29	Pernyataan Responden Dilihat dari Tingkat Kecekatan Mental Pegawai dalam Mempertanggungjawabkan Pekerjaan Cukup Baik	116
Tabel 4.30	Pernyataan Responden Dilihat dari Tingkat Sikap Pegawai dengan Atasan, Bawahan dan Rekan Kerja Terjaga dengan Baik	117
Tabel 4.31	Pernyataan Responden Dilihat dari Tingkat Kepatuhan dan Kehadiran Pegawai dalam Memenuhi Ketentuan Cukup Mendukung	118
Tabel 4.32	Rekapitulasi Pernyataan Variabel Kinerja	120
Tabel 4.33	Hasil Uji Validitas	122
Tabel 4.34	Hasil Uji Reliabilitas	124
Tabel 4.35	Output Uji Multikolinieritas	125
Tabel 4.36	Hasil Regresi	127
Tabel 4.37	Hasil Output Regresi	129
Tabel 4.38	Uji t	130
Tabel 4.39	Model Summary	131

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	61
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	80
Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	125
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot	126



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan penting sumber daya manusia (SDM) sangat berguna dalam menghantar organisasi mencapai tujuan bersama. Manusia menjadi aset berharga penentu keberhasilan organisasi karena memiliki akal dan budi yang baik dalam menggerakkan sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting diperhatikan adalah bagaimana agar manusia tersebut mampu bekerja secara baik.

Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi, salah satunya adalah dengan mempunyai pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Pengaruh kinerja pegawai sangat besar dalam menentukan berkembangnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004:27) antara lain kepuasan pegawai, kemampuan pegawai,

motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan.

Untuk melihat kinerja organisasi dalam realisasi pencapaian kinerja program kegiatan selama empat tahun 2014 s/d 2017 dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1.1 Realisasi Pencapaian Kinerja Program Kegiatan

No	Uraian	2014	2015	2016	2017
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	96.24%	89.26%	89.26%	86.15%
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	89.26%	91.53%	91.53%	88.31%
3	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	91.53%	91.21%	91.21%	86.32%
4	Program Peningkatan Pengembangan Penyusunan Rencana Kerja Badan/Kantor/Instansi Bagian	91.21%	86.41%	86.41%	88.66%
5	Program Pengembangan dan Kereserian Kebijakan Pemuda	86.41%	89.26%	89.26%	86.23%
6	Program Peningkatan Peran serta Kepemudaan	89.26%	89.26%	91.53%	87.31%
7	Program Pembinaan dan Pemasarakatan Olahraga	93.17%	91.53%	91.21%	86.32%
8	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Kepemudaan dan Olahraga	91.21%	86.32%	86.41%	79.76%

No	Uraian	2014	2015	2016	2017
9	Program Pengembangan Nilai Budaya	86.41%	88.66%	89.26%	86.45%
10	Program Pengelolaan Kekayaan Budaya	89.26%	86.23%	86.32%	77.31%
11	Program Pengelolaan Keragaman Daerah	86.32%	87.31%	79.76%	87.32%
11	Program Pengelolaan Keragaman Budaya	86.23%	86.32%	86.45%	88.66%
12	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Kebudayaan	89.26%	79.76%	77.31%	86.23%
13	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Kebudayaan	91.53%	86.45%	87.32%	86.23%
14	Program Pengembangan Pemasaran Pariwisata	91.21%	77.31%	88.66%	87.31%
15	Program Pengembangan Destinasi Pariwisata	86.41%	88.66%	86.23%	86.32%
16	Program Pengembangan Kemitraan	89.26%	86.23%	86.23%	79.76%
17	Program Peningkatan Kebijakan Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif	91.53%	96.54%	86.41%	86.45%
18	Program Pengembangan Industri Pariwisata	91.21%	97.69%	89.26%	77.31%
19	Program Pengembangan dan Pelestarian Daya Tarik Wisata Unggulan	86.41%	97.67%	91.53%	87.32%
20	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Pariwisata	89.26%	97.45%	91.21%	88.66%
Jumlah		18.8259	18.7106	18.4277	17.9439
Rata- Rata		94.13	93.55	92.14	89.72

Sumber Data: Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017

Sebagaimana data di atas diketahui bahwa kinerja organisasi dalam realisasi pencapaian kinerja program kegiatan selama empat tahun 2014 s/d 2017 tidak maksimal, karena terjadi penurunan pencapaian program yang tidak dapat direalisasikan sesuai target baik secara fisik maupun keuangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja organisasi tidak tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya tujuan motivasi pada pegawai dalam suatu organisasi adalah memberikan kesempatan kepada pegawai agar dapat mengembangkan kemampuannya sehingga dapat berperan dalam kegiatan proses pencapaian tujuan organisasi, karena motivasi terbentuk dari sikap pegawai yang melahirkan perilaku kerja dalam menghadapi situasi organisasi, atau kondisi yang dapat menggerakkan pegawai dapat bekerja sesuai yang tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku kerja pegawai yang terbentuk mendukung arah pencapaian tujuan organisasi dalam menghadapi permasalahan yang terjadi pada organisasi merupakan sikap kerja yang dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidaklah berdiri sendiri, tapi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan kemampuan yang dimiliki setiap individu. Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal kemampuan keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik setiap individu harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk

mengerjakan serta mengetahui pekerjaan yang telah diembankan kepadanya.

Diketahui bahwa untuk peningkatan motivasi melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis/fisik (*physiological needs*) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, dan kebutuhan ini adalah kebutuhan manusia yang paling dasar yang muncul paling dulu sebelum kebutuhan-kebutuhan yang lain. Kebutuhan pokok tersebut diantaranya yaitu sandang, pangan dan papan. Bagi pegawai kebutuhan tersebut biasanya diterima dalam bentuk gaji atau upah, tunjangan atau juga honorarium (Robbins, 2008:56). Dalam usahanya untuk mencapai atau mendapatkan kebutuhan pokok tersebut pegawai didorong adanya hak seorang karyawan yang harus dipenuhi, yaitu dengan adanya pemberian gaji, dan adanya tunjangan yang diterima.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2016) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan DPRD Kabupaten Kuningan yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 11,16%. Dimana koefisien korelasi sebesar 0,334 adalah signifikan untuk taraf signifikan 0,05 dengan persamaan regresi $Y = 36,31 + 0,36 X_1$. Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 29,62%. Dimana koefisien korelasi sebesar 0,544 adalah signifikan untuk taraf signifikansi 0,05 dengan persamaan regresi $Y = 28,10 + 0,54 X_2$. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sehubungan dengan hal tersebut disampaikan tambahan penghasilan diluar gaji yang diterima pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir setiap bulan diantaranya tambahan penghasilan yang diterima pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir sebagai berikut.

Tabel 1.2 Tambahan Penghasilan yang Diterima Pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017

No	Uraian	Jumal yang Diterima (Rp)	Jumlah Pegawai
1	Tunjangan Jabatan		
	Esselon II	4.000.000	1
	Esselon IIIa Gol IV	3.700.000	1
	Esselon IIIb Gol III	3.050.000	5
	Esselon IVa Gol III	2.650.000	18
2	Tunjangan Kesra		
	Golongan IV	950.000	3
	Golongan III	850.000	15
	Golongan II	675.000	-
	Golongan I	650.000	-

Sumber Data: Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017

Dari tabel di atas diketahui bahwa besaran tambahan penghasilan yang diterima pegawai cukup tinggi dan bervariasi dilihat dari tunjangan jabatan, dan tunjangan kesra yang diperoleh berdasarkan golongan pegawai. Dengan adanya kepastian menerima tambahan penghasilan tersebut secara periodik, berarti ada jaminan bagi pegawai memenuhi kebutuhan dasarnya yakni kebutuhan fisiologi dalam memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan.

Namun tidak dipungkiri bagi setiap pegawai menurunnya motivasi kerja berkaitan dengan tambahan penghasilan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karena tambahan yang diberikan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan atau pendelegasian kerja yang tidak adil dan fleksibel sehingga menimbulkan kecemburuan antara para pegawai menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan organisasi, tambahan penghasilan selain kompensasi yang mereka terima, maka memungkinkan pegawai berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja pegawai terhadap peningkatan karirnya dalam organisasi, dalam hal ini pentingnya pemberian motivasi yang dapat diberikan organisasi kepada pegawai yang dapat menunjukkan kinerja yang tinggi. Dengan adanya karir yang jelas sesuai kedudukan pegawai pada organisasi memberikan harapan yang jelas terhadap pengembangan karir pegawai yang telah memberikan manfaat pada organisasi, sehingga pegawai dapat mengaktualisasikan dirinya sesuai dengan potensi

kemampuan yang dimilikinya sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Hal ini sepadan dengan pendapat Hasibuan (2008:143) yang memberikan pengertian motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja pegawai, maka dengan adanya motivasi bagi seorang pegawai semakin meningkat kinerjanya. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan terhadap keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan Ghozali (2017) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan kerja didukung oleh pengetahuan dan keahlian yang dimiliki pegawai dan didukung oleh kondisi fisik pegawai. Dapat diketahui kemampuan pada dasarnya dapat ditentukan dari pendidikan dan pengalaman pegawai. Pendidikan formal yang dimiliki pegawai menunjukkan kemampuan yang bersumber dari keilmuan sedangkan pengalaman kerja diperoleh dari lama bekerja dalam melaksanakan tugas-tugas terkait kebutuhan organisasi. Hal lainnya kemampuan kerja pegawai dapat meningkat apabila pegawai telah

mengikuti pendidikan dan latihan terutama peningkatan umum tentang pengetahuan terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai dan pengetahuan teknis berkaitan dengan tugas-tugas teknis organisasi.

Kemampuan kerja pegawai merupakan gambaran potensi kinerja yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi secara maksimal sesuai dengan keahliannya yang dimiliki pegawai yang dapat didayagunakan pada bidang tugas lingkup organisasi.

Sehubungan dengan kemampuan pegawai disampaikan data pendidikan pegawai sebagai berikut.

Tabel 1.3 Data Pendidikan Pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017

No	Tahun	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	Jumlah
1	2014	3	18	9	9	2	41
2	2015	2	20	6	7	2	37
3	2016	4	18	6	9	2	39
4	2017	11	25	4	3	-	43

Sumber Data: Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas disampaikan bahwa terdapat peningkatan pendidikan pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir terutama peningkatan jumlah S2 dan S1, hal ini dapat diketahui bahwa tingginya indikator kemampuan pegawai dilihat dari pengetahuan pegawai dan pengalaman pegawai dilihat dari latar belakang pendidikan formal dapat

mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.

Selanjutnya menurut Nitisemito (2007:184) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengertian adalah tempat dimana pegawai melakukan pekerjaan atau tugas yang dibebankan organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya, lingkungan kerja mempunyai peran dalam penyelesaian tugas yang dilakukan pegawai dilihat dari kondisi lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian Yuni Andari (2016) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Topografi Kodam IV/Diponegoro Semarang.

Selanjutnya berdasarkan observasi awal, bangunan kantor yang ada tidak kondusif. Gedung tidak kondusif karena bangunan kantor sudah memiliki umur yang cukup tua sehingga penyediaan pemeliharaan tidak dapat membantu merubah dengan baik keadaan bangunan, letak ruangan masing-masing bagian yang sempit dan tidak dapat menampung pegawai yang ditempatkan pada setiap bagian sehingga mempengaruhi kerapian administrasi karena penempatan data-data organisasi tidak teratur.

Begitu pula dengan tata letak peralatan kantor tidak teratur, penerangan ruangan tidak memadai sehingga kurang nyaman untuk bekerja ditambah dengan kebisingan yang cukup mengganggu karena

letak lokasi kantor berada di jalan protokol yang berdekatan dengan pasar sehingga dapat menyebabkan kejenuhan pegawai untuk bekerja.

Dari keadaan tersebut kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melakukan kegiatan selain kegiatan kerja, tidak berada di tempat bekerja saat jam kerja berlangsung dengan alasan pegawai berada di luar untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal di atas cukup berdampak terhadap hasil kerja pegawai, karena akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam tercapainya hasil kerja pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia (SDM) yang perlu dikembangkan sehingga terciptanya lingkungan kerja yang berkualitas diharapkan mampu mendukung kinerja pegawai secara optimal. Pegawai akan mampu bekerja dengan baik apabila kinerjanya terjamin.

Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen organisasi harus lebih menaruh perhatian kepada pegawai agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Begitu pula dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai harapan pegawai, akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor motivasi dan lingkungan kerja akan menjadi faktor yang dapat menjadikan pegawai mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berarti bagi organisasi.

Sehubungan dengan uraian tersebut, maka penelitian ini menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir
2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir
4. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengembangan organisasi dan pengambilan keputusan khususnya di

bidang pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan cara meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Tinjauan Kinerja

Dalam organisasi gambaran kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan yang diukur dari realisasi pencapaian target kegiatan yang telah dicapai. Program/kegiatan yang dilaksanakan disusun berdasarkan rencana kebutuhan organisasi berdasarkan visi organisasi. Untuk mencapai visi organisasi ada beberapa misi yang ditetapkan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Hal sesuai pemikiran Mahsun (2006:25) yang menyatakan kinerja sebagai pencapaian dari pelaksanaan kegiatan dan kebijakan sehingga terwujudnya tujuan, visi dan misi organisasi. Hal tersebut dituangkan dalam perencanaan strategis yang telah dibuat organisasi. Kriteria tercapainya kinerja adalah dengan melihat apakah target yang dibuat dapat dilaksanakan secara maksimal.

Kinerja juga dapat dilihat dari sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dapat ditunjukkan dari perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang ditetapkan dalam periode tertentu (Sutrisno, 2013:151). Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil capaian pegawai yang dapat dilihat

dari kualitas dan kuantitas tugas atau pekerjaan yang dapat dilakukan pegawai.

Adapun Wibowo (2007:4) memberikan pengertian kinerja sebagai pelaksanaan penyusunan perencanaan kinerja. Penerapan dalam pencapaian kinerja dilakukan pegawai yang mempunyai kompetensi, kepentingan dan dukungan motivasi serta organisasi memberikan umpan balik berupa penghargaan dan perlakuan atas hasil kerja yang dilakukan pegawai atas tugas yang dilakukan.

Dimana menurut Mangkunegara (2009:67) memberikan pengertian kinerja sebagai prestasi kerja atas hasil kerja pegawai yang dapat diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Mathis dan Jackson (2009:378) menyatakan kinerja dilihat dari apa yang dilakukan oleh pegawai.

Selanjutnya menurut Sinambela (2012:186) kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Dengan demikian, secara konseptual kinerja merupakan hasil capaian kerja yang dilakukan pegawai pada waktu tertentu berdasarkan standar kinerja yang ditentukan, dimana dalam

pencapaian kinerja organisasi, terukurnya pencapaian target yang telah ditetapkan.

2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Siagian (2010:12) adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Dimana menurut Robbins (2008:260) bahwa suatu kinerja dapat dikatakan terlaksana dengan baik apabila pegawai dapat menunjukkan:

- a. Tercapainya kuantitas kerja dilihat dari pelaksanaan kerja diukur dari jumlah atau unit pekerjaan yang dihasilkan
- b. Terlaksananya pekerjaan dilihat dari waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Adanya efektivitas dalam pemanfaatan waktu penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai
- d. Adanya kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain
- e. Adanya komitmen pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaannya

Untuk mengukur perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan organisasi berdasarkan standar kerja terdapat enam aspek, yakni (Sutrisno, 2013:152):

- a. Hasil kerja yang ditunjukkan dari kuantitas dan kualitas kerja pegawai
- b. Adanya pengetahuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Adanya inisiatif dan kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan dan menangani permasalahan pekerjaan
- d. Adanya kecekatan mental yang ditunjukkan dengan kemampuan melaksanakan instruksi dan penguasaan metode kerja yang digunakan
- e. Sikap yang mendukung ditunjukkan dari semangat kerja
- f. Kepatuhan dalam disiplin kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut

Sutrisno (2013:151) adalah lingkungan kerja yakni:

- a. Dilihat dari kondisi fisik
- b. Adanya peralatan
- c. Waktu penyelesaian kerja
- d. Adanya material
- e. Pendidikan pegawai
- f. Adanya pengawas
- g. Tersusunnya desai organisasi
- h. Didukung pelatihan

3. Indikator Kinerja

Penilaian kinerja dapat ditunjukkan dengan indikator kinerja (Mathis dan Jackson, 2009:378), yaitu:

- a. Kuantitas yang dihasilkan berdasarkan jumlah, unit dan jumlah pekerjaan yang dapat dilaksanakan
- b. Kualitas yang ditunjukkan berdasarkan kesempurnaan dari pekerjaan yang dihasilkan
- c. Keandalan yang dilihat dari kemampuan pegawai menunjukkan pelayanan yang akurat dan tepat
- d. Tingkat kehadiran pegawai dalam mentaati jam kerja
- e. Kemampuan melakukan bekerja sama dengan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individual maupun kelompok

Lembaga Administrasi Negara (Pasolong, 2013:177) menyatakan bahwa indikator kinerja diukur dari kualitatif dan kuantitas yang menggambarkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan pertimbangan indikator masukan, keluaran, hasil manfaat dan dampak atas pekerjaan yang telah ditetapkan pada setiap pegawai.

Dalam perencanaan strategis yang dibuat oleh organisasi indikator masukan merupakan perencanaan yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat dilaksanakan berupa jumlah dana untuk membiaya kegiatan, dan informasi uraian kegiatan yang akan

dilaksanakan. Indikator keluaran dimaksudkan *output* kegiatan yang dihasilkan. Indikator hasil menyangkut dengan tujuan dan fungsi yang dihasilkan. Indikator manfaat menunjukkan hasil dari tujuan pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan sedangkan indikator dampak terkait dengan pengaruh akibat dari pelaksanaan kegiatan yang mempunyai keterkaitan dengan fungsi organisasi secara keseluruhan.

Adapun indikator kinerja menurut BPKP (Mahsun, 2006:71) adalah pencapaian sasaran kinerja berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan dengan ukuran kualitatif dan kuantitatif. Dimana menurut Pasolong (2013:178) tujuan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui indikator kinerja, yakni:

- a. Pengukuran produktivitas kerja secara efektif dan efisien pelayanan dengan perbandingan antara *input* dan *output*
- b. Meningkatkan kualitas pelayanan dengan ada ketidakpuasan yang muncul
- c. Meningkatkan *responsivitas* kemampuan birokrasi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, menetapkan prioritas, dan pengembangan layanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dengan demikian dapat tergambar kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat .
- d. Meningkatnya *responsibilitas* birokrasi dalam pelaksanaan pelayanan sesuai dengan prinsip pelayanan publik
- e. Meningkatkan akuntabilitas birokrasi

Terdapat tujuh indikator kinerja menurut Wibowo (2011:102), yakni:

- a. Tujuan sebagai dasar pelaksanaan kinerja yang akan ditingkatkan
- b. Standar sebagai ukuran pencapaian kinerja yang ditetapkan bersama
- c. Umpan balik sebagai masukan dalam pengukuran peningkatan kinerja, standar yang digunakan, dan evaluasi penilaian kinerja sebagai dasar melakukan perbaikan kinerja
- d. Peralatan sebagai sarana pendukung operasional pencapaian kinerja
- e. Kompetensi untuk mengukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang perlu ditingkatkan kinerjanya
- f. Motif sebagai pendorong peningkatan kinerja yang ditetapkan
- g. Peluang untuk mendapatkan kesempatan mewujudkan kinerja yang lebih tinggi untuk mendapatkan prioritas, perhatian dan penggunaan waktu

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan ukuran kinerja untuk mengetahui apakah kinerja terjadi deviasi atas rencana, dilakukan sesuai jadwal dan apakah telah tercapai sesuai yang ditetapkan (Wibowo, 2011:229). Sedangkan Dessler (Pasolong, 2013:182) memberikan pernyataan tentang upaya sistematis untuk melakukan perbandingan

tentang apa yang dicapai dengan standar kinerja yang ada dimana tujuannya adalah untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Adapun Sutrisno (2013:153) memberikan pendapat bahwa penilaian kinerja adalah proses untuk meninjau kembali dengan melakukan evaluasi hasil capaian kerja pegawai secara periodik. Sedangkan Mangkunegara (2012:10) menyatakan bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan upaya yang dilakukan sistematis untuk mengetahui capaian kerja pegawai dan organisasi, sehingga perlunya evaluasi apabila ada permasalahan kinerja maka terdapat saran atau solusi untuk memperbaikinya. Hasibuan (2011:87) menyatakan penilaian kinerja bertujuan untuk melakukan penilaian resiko dengan membandingkan hasil kerja dengan standar kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan.

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan adalah untuk perbandingan antara hasil kerja dengan standar kinerja yang ditetapkan melalui kualitas dan kuantitas hasil capaian yang diperoleh.

Tujuan penilaian kinerja secara spesifik menurut Mangkunegara (2012:10) adalah:

- a. Pemahaman syarat kinerja
- b. Pencatatan hasil kerja pegawai
- c. Peluang peningkatan karir pegawai
- d. Pengembangan karir sesuai kemampuan pegawai

e. Perencanaan dan pengembangan kebutuhan diklat pegawai

Hasibuan (2011:90) menyatakan bahwa tujuan melakukan penilaian kinerja bagi pegawai agar dapat menimbulkan kepuasan atas hasil kerja yang dilakukan sedangkan bagi organisasi dapat menempatkan posisi jabatan sesuai dengan keahliannya.

Tiga tujuan dalam pengukuran kinerja (Sinambela, 2012:187), yakni:

- a. Fokus pada tujuan sasaran program kerja
- b. Pengambilan keputusan
- c. Pertanggungjawaban organisasi dan perbaikan komunikasi manajemen

Manfaat penilaian kinerja menurut Rivai (2006:55) sebagai berikut:

Bagi pegawai

- a. Peningkatan motivasi pegawai
- b. Peningkatan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Ada hasil yang diharapkan
- d. Terjalannya komunikasi
- e. Adanya nilai bagi pribadi pegawai

Bagi supervisi

- a. Peningkatan kepuasan kerja

- b. Adanya kesempatan pengidentifikasian dan pengukuran standar kerja
- c. Kepuasan manajemen organisasi
- d. Sarana peningkatan motivasi kerja pegawai
- e. Identifikasi rotasi pegawai

Bagi perusahaan atau organisasi

- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
- b. Meningkatkan kualitas komunikasi
- c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

5. Tinjauan Organisasi

Menurut Gibson dalam Winardi (2011:13) organisasi merupakan entitas-entitas yang memungkinkan masyarakat mencapai hasil-hasil tertentu, yang tidak mungkin dilaksanakan oleh individu-individu tertentu yang bertindak secara sendiri. Sedangkan Hasibuan (2008:24) juga memberikan pendapat tentang definisi organisasi, menurutnya organisasi adalah perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.

Amirullah dan Budiono (2007:4) memberikan pengertian organisasi sebagai suatu pengaturan orang-orang secara sengaja untuk

mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Wursanto (2007:53) menyatakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan Antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau kelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa organisasi merupakan sebuah sistem yang terdiri dari seseorang atau sekelompok orang yang terdiri dari atasan dan bawahan yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan dan sasaran-sasaran tertentu.

Selanjutnya Winardi (2011:27) berpendapat bahwa semua organisasi memiliki empat macam ciri atau karakteristik sebagai berikut:

a. Koordinasi upaya

Individu yang bekerja sama dan mengkoordinasi upaya mental atau fisik mereka dapat mencapai banyak hal hebat dan menakjubkan. Koordinasi upaya-upaya memperbesar kontribusi-kontribusi individual.

b. Tujuan umum bersama

Koordinasi upaya tidak mungkin terjadi kecuali apabila pihak yang telah bersatu, mencapai persetujuan untuk berupaya mencapai

sesuatu yang merupakan kepentingan bersama. Sebuah tujuan umum bersama memberikan anggota organisasi sebuah rangsangan untuk bertindak.

c. Pembagian kerja

Dengan jalan membagi-bagi tugas kompleks menjadi pekerjaan yang terspesialisasi, maka suatu organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) secara efisien. Pembagian kerja memungkinkan para anggota organisasi menjadi lebih terampil dan mampu karena tugas-tugas yang terspesialisasi dilaksanakan berulang-ulang.

d. Hierarki otoritas

Menurut teori organisasi tradisional, apabila ingin mencapai suatu hasil melalui upaya kolektif formal, maka harus ada yang diberi otoritas untuk melaksanakan kegiatan. Hal ini agar tujuan-tujuan yang ingin dilaksanakan dapat efektif dan efisien.

Hasibuan (2008:31) memberikan pendapat bahwa ciri organisasi yang baik dan efektif Antara lain, yaitu:

- a. Tujuan organisasi tersebut jelas dan realistis
- b. Pembagian kerja dan hubungan pekerjaan antara unit-unit, subitem atau bagian-bagian harus baik dan jelas
- c. Organisasi itu harus menjadi alat dan wadah yang efektif dalam mencapai tujuan

- d. Tipe organisasi dan strukturnya harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- e. Unit-unit kerja (departemen bagiannya) ditetapkan berdasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan
- f. Rentang kendali setiap bagian harus berdasarkan volume pekerjaan dan tidak boleh terlalu banyak

Selanjutnya Wursanto (2008:53) secara sederhana organisasi memiliki tiga unsur, yakni adanya sumber daya manusia (SDM), adanya kerja sama, dan adanya tujuan bersama. Tiga unsur organisasi tersebut tidak berdiri sendiri-sendiri akan tetapi saling berhubungan sehingga merupakan satu kesatuan yang utuh. Unsur-unsur tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. *Man* (orang-orang)

Man (orang-orang) dalam kehidupan organisasi atau ketata lembaga sering disebut dengan istilah pegawai atau personel. Pegawai atau personel terdiri dari semua anggota atau warga organisasi, yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur pimpinan (administrator) sebagai unsur pimpinan tertinggi dalam organisasi, para manajer yang memimpin suatu unit satuan kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing dan para pekerja (*non management/workers*).

b. Kerja sama

Kerja sama adalah suatu perbuatan bantu-membantu atau suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, semua anggota atau semua warga yang menurut tingkatan-tingkatannya dibedakan menjadi administrator, manajer, dan pekerja (*workers*), secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (*man power*) organisasi.

- c. Tujuan merupakan arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai, yang diharapkan. Tujuan merupakan titik akhir dari apa yang harus dikerjakan. Tujuan juga menggambarkan tentang apa yang harus dicapai melalui prosedur, pola (*net work*), kebijaksanaan (*policy*), strategi, anggaran (*budgeting*), dan peraturan-peraturan (*regulation*) yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2008:122) juga memberikan pendapat tentang unsur-unsur organisasi, unsur-unsur tersebut adalah:

- a. Manusia (*human factor*), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin
- b. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada jika ada tempat kedudukannya
- c. Tujuan, artinya organisasi baru ada jika memiliki tujuan

- d. Pekerjaan, artinya organisasi itu baru ada jika ada pekerjaan yang dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan
- e. Struktur, artinya organisasi itu baru ada jika ada hubungan dan kerja sama antara manusia satu dengan yang lainnya
- f. Teknologi, artinya organisasi itu baru ada jika terdapat unsur teknis
- g. Lingkungan, artinya organisasi itu baru ada jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerja sama sosial.

Adapun menurut Wursanto (2007:60) jika dilihat dari berbagai segi, organisasi terdiri dari berbagai macam, yaitu:

- a. Organisasi dari segi jumlah pucuk pimpinan

Dari segi jumlah pucuk pimpinan, organisasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu organisasi tunggal (*single organization*) dan organisasi jamak (*plural organization atau plural executive organization*)

- 1) Organisasi tunggal

Organisasi ini merupakan organisasi yang memiliki pucuk pimpinan ditangan satu orang. Nama pimpinan yang digunakan tergantung dari jenis kegiatan organisasi, misalnya manajer.

- 2) Organisasi jamak

Pucuk pimpinan organisasi jamak berada di tangan pegawai sesuai tugas dan fungsi organisasi

b. Organisasi ditinjau dari status resmi

Menurut keresmiannya organisasi terdiri dari organisasi formal (*formal organization*) dan organisasi informal (*informal organization*).

1) Organisasi formal (*Formal organization*)

Organisasi yang terbentuk dari kumpulan pegawai yang masuk dalam struktur organisasi. Organisasi formal juga dapat dilihat dari bentuk hubungan-hubungan yang terjadi antara orang-orang dalam organisasi formal. Hubungan-hubungan orang-orang dalam kerja sama bersifat formal, karena hubungan formal ini pada umumnya telah diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi/lembaga. Hubungan-hubungan formal pada umumnya telah tergambar dalam bagan organisasi atau struktur organisasi.

2) Organisasi informal (*Informal organization*)

Organisasi informal adalah organisasi yang disusun secara bebas dan spontan, dan keanggotaannya diperoleh secara sadar atau tidak sadar, dimana kapan seseorang menjadi anggota sulit ditemukan. Tujuan organisasi informal juga tidak dirinci secara tegas, dan biasanya organisasi ini bersifat sementara karena pembentukannya tidak didasarkan atas rencana yang matang dan jelas.

c. Organisasi dari segi tujuan

Dari segi tujuan yang hendak dicapai, organisasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu organisasi niaga atau organisasi ekonomi, dan organisasi sosial atau organisasi kemasyarakatan.

1) Organisasi niaga atau organisasi ekonomi

Organisasi ini memiliki tujuan utama yaitu mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Kegiatan yang dilakukan organisasi ini adalah memproduksi dan mendistribusikan barang dan jasa.

2) Organisasi sosial atau organisasi kemasyarakatan

Organisasi kemasyarakatan yang merupakan masuk dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1985 tentang Ormas yakni organisasi yang dibentuk berdasarkan fungsi kegiatan, profesi, fungsi yang sama berdasarkan Pancasila.

6. Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2007:455), motivasi kerja dimaksudkan sebagai gambaran yang mempengaruhi pegawai dari nilai-nilai dan sikap pegawai mencapai tujuan pegawai secara spesifik, dimana pegawai terpengaruh dengan menggunakan kemampuan mencapai tujuannya. Robbins (2008:215) menggambarkan motivasi proses menuju sasaran sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan. Adapun

tujuan motivasi mendorong perilaku pegawai bekerja dengan semangat tinggi (Hasibuan, 2008:141).

Motivasi kerja menurut Kusnadi (2008:330) adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya. Sedangkan menurut Robbins (2008:199), motivasi kerja diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2012:150) ada dua jenis motivasi, yaitu: (1) motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja; (2) motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka

akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

- a. Adanya motivasi positif mempengaruhi pegawai bekerja sesuai dengan tujuan organisasi dengan imbalan penghargaan
- b. Terjadinya motivasi negatif yang mempengaruhi pegawai dengan sanksi dan ancaman

7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Perilaku kerja seorang pegawai biasanya dipengaruhi imbalan yang diterima dari perusahaan dimana ia bekerja. Yang dimaksud dengan imbalan disini adalah suatu yang diterima dari perusahaan dan menjadi mesin penggerak motivasi seseorang untuk melakukan aktivitasnya.

Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi motivasi kerja berdasarkan teori Herzberg dengan pengembangan teori Maslow (Sedarmayanti, 2009:69) menjadi dua factor, yakni: faktor pemuas/*motivation factor/intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan/*maintenance factor/dissatisfier/extrinsic motivation*, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Faktor pemuas yang mampu mendorong dalam diri pegawai agar dapat berprestasi:

- 1) Prestasi yang dapat dicapai (*achievement*)
 - 2) Adanya pengakuan (*recognition*)
 - 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
 - 4) Peluang (*advancement*)
 - 5) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
 - 6) Kemungkinan pengembangan karier (*the possibility of growth*)
- b. Faktor pemeliharaan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tentang keberadaan individu
- 1) Adanya kompensasi
 - 2) Terjaminnya keamanan dan keselamatan
 - 3) Kondisi kerja
 - 4) Adanya status
 - 5) Prosedur organisasi
 - 6) Mutu dan supervise teknis

Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2013:116), berdasarkan faktor intern:

- a. Keinginan hidup dalam memenuhi kebutuhan dengan kompensasi yang cukup, adanya pekerjaan tetap, lingkungan kerja yang nyaman
- b. Keinginan memiliki harta benda yang mendorong seseorang mau bekerja

- c. Keinginan mendapatkan penghargaan dalam mendapatkan status sosial
- d. Keinginan mendapatkan pengakuan penghargaan, hubungan kerja yang harmonis, adanya pimpinan yang mempunyai keadilan terhadap pegawai, nilai organisasi yang diakui dan pengakuan berkuasa atas kepemimpinan

Dan faktor ekstern:

- a. Lingkungan kerja dilihat dari tempat, fasilitas, peralatan, bersih, kenyamanan dan hubungan sosial
- b. Pemberian kompensasi yang merupakan pendapatan pegawai memenuhi kebutuhan hidup pegawai
- c. Pengawas yang dapat memberikan bimbingan dan arahan pegawai bekerja dengan benar
- d. Jaminan pekerjaan terhadap pengembangan karir dan potensi pegawai
- e. Status dan tanggung jawab yang jelas bagi pegawai terhadap pekerjaan
- f. Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan

yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Djatmiko (2007:67), yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kondisi sosial lingkungan kerja
- c. Keterpenuhan kebutuhan dasar individu

Sedangkan menurut Pasolong (2013:152), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- a. Faktor eksteren
 - 1) Kepemimpinan
 - 2) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - 3) Komposisi yang memadai
 - 4) Adanya penghargaan akan prestasi
 - 5) Status dan tanggung jawab
- b. Faktor interen
 - 1) Kematangan pribadi
 - 2) Tingkat pendidikan
 - 3) Keinginan dan harapan pribadi
 - 4) Kebutuhan terpenuhi

5) Kelemahan dan keborosan

6) Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat di atas bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksteren dan interen. Faktor eksteren yang mempengaruhi motivasi kerja kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, status dan jabatan. Faktor interen kebutuhan terpenuhi, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja.

8. Tujuan Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi yang dapat dikelompok menurut Hasibuan (2008:151), yakni:

- a. Motivasi positif. Dimana seorang pimpinan dalam memberikan motivasi dalam bentuk hadiah kepada pegawai yang mampu memberikan hasil kerja maksimal (prestasi) kepada organisasi. Dengan motivasi ini dapat memberikan semangat kerja dan dorongan kepada pegawai lainnya untuk meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan hadiah dari organisasi. Maka ukuran motivasi positif adalah pemberian hadiah agar dapat mendorong semangat kerja kepada pegawai.
- b. Motivasi negatif. Motivasi negatif yang diberikan pimpinan berupa hukuman dan sanksi kepada pegawai yang belum dapat mencapai hasil kerjanya sesuai yang diharapkan sehingga diharapkan dengan pemberian motivasi dapat menimbulkan semangat kerjanya untuk

meningkatkan kinerja untuk menghindar dari pemberian hukuman dan sanksi yang diberikan organisasi.

Selanjutnya berdasarkan pendapat Zamerr, dkk (2014) motivasi kerja pegawai merupakan keinginan pegawai untuk melakukan sesuatu dengan baik dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan yang mengacu pada dua dimensi, yakni:

a. *Monetary motivational* dalam hal:

- 1) Pemberian gaji yang diberikan tepat waktu dan sebanding dengan pekerjaan
- 2) Pemberian bonus didasarkan atas kinerja yang meningkatkan produktivitas

b. *Non monetary motivational*

- 1) Adanya jaminan kesejahteraan bagi pegawai dalam hal pemberian cuti, jaminan kesehatan dan kesejahteraan, hak mendapatkan fasilitas perumahan dan lainnya
- 2) Rasa aman terhadap pekerjaan berkaitan dengan dorongan pegawai bertahan bekerja pada organisasi
- 3) Adanya promosi dalam rangka pengembangan dan peningkatan karir bekerja pada organisasi sehingga dapat mempertahankan keberadaan pada organisasi pada waktu yang lama

9. Teori Motivasi

Teori motivasi telah dikenal pada tahun 1950an. Pada awalnya terdapat tiga teori dalam motivasi antara lain: Teori hierarki yang dikenal teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor dan teori X dan Y, yang dapat diuraikan sebagai berikut (Bangun, 2012:316):

a. Teori hierarki

Teori kebutuhan Maslow ini menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan sesuai dengan kondisi dan kehidupan. Teori hierarki Maslow membagi dasar kebutuhan sesuai dengan jenjang atau tingkatan atau dikenal dengan lima kebutuhan hirarki atau *the five hierarchy needs* yang dimulai dari kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling tinggi. Adapun lima kebutuhan tersebut adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan akan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

b. Teori dua faktor

Teori dua faktor yang diperkenalkan oleh Frederick Herzberg adalah teori yang mengemukakan tentang pemuasan kebutuhan pegawai terhadap pekerjaan, yang dibagi dua, yakni:

- 1) Faktor kepuasan merupakan faktor pemuas yang dapat memberikan kepuasan pada pegawai apabila dapat meningkatkan prestasi kerja tetapi faktor-faktor ini akan dapat berubah apabila pegawai tidak mendapatkan kepuasan atau tidak dapat memenuhi kepuasan atas hasil kerjanya
 - 2) Faktor ketidakpuasan merupakan faktor pemeliharaan yang bersumber dari faktor ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut dapat dilihat dari:
 - a) Kebijakan perusahaan yang merugikan pegawai
 - b) Pengawasan yang kaku
 - c) Penggajian yang tidak seimbang
 - d) Hubungan kerja yang tidak harmonis
 - e) Kondisi kerja yang tidak nyaman
 - f) Keamanan kerja yang terjamin
 - g) Satus pekerjaan yang tidak jelas
- c. Teori X dan Y

Teori X dan Y diperkenalkan oleh Doglas Mc. Gregor. Dalam teori memberikan pandangan yang berbeda tentang perilaku manusia yang bersifat positif dan negatif. Dengan demikian, dalam sebuah manajemen maka pemimpin dapat membandingkan dan mengasumsikan bagaimana memperlakukan pegawainya atas perbedaan perilaku berdasarkan X dan Y tersebut sehingga dapat

mengambil keputusan dalam organisasi bagaimana mengelompokkan dan memutuskan perilaku pegawainya.

Implementasi teori X dan teori Y dalam proses manajemen dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Penetapan tujuan atas perencanaan yang telah disusun
- 2) Pelaksanaan rencana melalui kepemimpinan
- 3) Pengendalian atas penelitian penelitian dan membandingkan dengan standar sebelumnya

Teori motivasi menurut Sutrisno (2013:121), yakni:

- a. Teori kepuasan dengan pendekatan atas kebutuhan dan kepuasan pegawai yang mendorong pegawai berperilaku untuk mendapatkan kepuasan. Adapun yang termasuk dalam teori kepuasan adalah:
 - 1) Teori motivasi konvensional yang menyatakan bahwa keinginan dalam memenuhi kebutuhan sehingga seseorang mau bekerja, contohnya kompensasi
 - 2) Teori kebutuhan (Maslow) yang didasarkan atas hirarki kebutuhan:
 - a) Kebutuhan fisiologi berupa kebutuhan makan minum, perumahan dan pakaian
 - b) Kebutuhan keamanan yang merupakan rasa aman dan keselamatan

- c) Kebutuhan sosial, kebutuhan dapat bersosialisasi dengan orang lain
- d) Kebutuhan pengakuan atas penghargaan
- e) Kebutuhan aktualisasi dalam pengembangan diri

1) Teori motivasi prestasi (David Mc. Clelland)

- a) *Need for achievement* kebutuhan yang diukur berdasarkan standar
- b) *Need for affiliation* kebutuhan bersosialisasi dengan lingkungan
- c) *Need for power* kebutuhan yang dapat menguasai dan mempengaruhi orang lain

2) Teori model dan faktor

- a) Faktor pemeliharaan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan seseorang dapat bertahan pada organisasi (keberadaan, ketentraman dan kesehatan)
- b) Faktor motivasi yang mendorong seseorang untuk mendapatkan prestasi (kepuasan, prestasi, peluang, pengakuan, pengembangan karir dan adanya tanggung jawab)

3) Teori *Existence, Relatedness dan Growth* (ERG/Alderfer)

- a) Keberadaan (*existence*) dalam memenuhi kebutuhan pengakuan seseorang tentang keberadaanya dalam organisasi

b) Kekerabatan (*relatedness*) keterkaitan seseorang dengan lingkungan sosial

c) Pertumbuhan (*growth*) berkaitan dengan pengembangan potensi dan kemampuan dalam menumbuhkan kreativitas diri

4) Teori X dan Y (Teori positif dan negatif)

a) Teori X dengan gejala:

- Malas bekerja
- Menghindar dari tanggung jawab
- Kepentingan diri sendiri
- Tidak menerima perubahan

b) Teori Y:

- Rajin
- Produktif
- Menerima perubahan
- Dapat berkembang

b. Teori motivasi proses yang memusatkan perhatian pada motivasi

1) Teori harapan yang terkait dengan adanya imbalan. Perhatian organisasi dalam memberikan kompensasi kepada pegawai sehingga timbulnya prestasi kerja pegawai

2) Teori keadilan. Teori yang menekankan perilaku keadilan bagi pemberian penghargaan dan penetapan sanksi hukuman kepada pegawai.

- 3) Teori pengukuhan yang didasarkan atas hubungan sebab akibat dalam pemberian kompensasi, promosi, bonus yang terkait dengan perilaku pegawai

10. Tinjauan Kemampuan

Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja pegawai dalam pencapaian tugas-tugas yang dibebankan yang dinilai atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2008:94).

Kemampuan merupakan gambaran kapasitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang didasarkan atas kemampuan intelektual (kemampuan untuk melaksanakan berkaitan dengan mental) dan kemampuan fisik (Robbin, 2008:57). Swasta (2007:23) mengungkapkan kemampuan merupakan potensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan suatu

pekerjaan yang didukung dengan potensi dan kemampuan fisik dan mental dalam memberikan manfaat pada organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

11. Teori-Teori Kemampuan

Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai adalah (Robbins dan Judge, 2008:58):

- a. Kemampuan intelektual. Kemampuan yang berkaitan dengan pelaksanaan aktivitas mental seperti berpikir, menganalisis dalam pemecahan masalah. Dimensi dalam intelektual adalah kemampuan angka, pemahaman verbal, kecepatan, penalaran baik induktif maupun deduktif, visualisasi dan daya ingat
- b. Kemampuan fisik. Berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan fisik (stamina), keterampilan dan keahlian tanpa perlu pemikiran namun bakat yang dimiliki pegawai.

Menurut Davis (Mangkunegara, 2011:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *rality* (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Menurut Schumacher (Sinambela, 2009:6) ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu:

a. Keterampilannya

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukan selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seseorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

b. Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

c. Etos kerja

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Menurut Wahjono (2010:56), seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu:

- a. Kemampuan intelektual, yaitu: kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tujuan dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran

berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal kecepatan perspektual, penalaran induktif, visualisasi ruang, dan ingatan (memori).

- b. Kemampuan fisik, yaitu kemampuan melakukan tugas yang menuntut stamina (daya tahan), ketangkasan fisik, dan kekuatan.

12. Indikator Kemampuan

Secara umum, kemampuan merupakan potensi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang didasarkan atas kemampuannya memiliki pengetahuan dan keterampilan. Adapun indikator kemampuan yang diungkapkan Winardi (2007:54) adalah:

- a. Keterampilan (*skill*) yang timbul dari bakat dan kepribadian seseorang meliputi: mampu melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, memiliki kreatif, inovatif dan memiliki kecepatan berhitung
- b. Adanya pengetahuan (*knowledge*) yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman dan pelatihan. Indikator pengetahuan meliputi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tugasnya
- c. Pengalaman kerja (*work experience*), yakni sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu baik dari pendidikan formal atau non formal

yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Katz (dalam Moenir, 2008:117) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan hingga mencapai hasil kerja yang maksimal:

- a. Kemampuan teknis (*technical skills*) kemampuan terhadap pengetahuan, teknis, metode yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman
- b. Kemampuan sosial (*social skill*) kemampuan dapat bersosialisasi dengan orang lain
- c. Kemampuan konseptual (*conceptual skills*) kemampuan terhadap pemahaman organisasi yang membuat seseorang berperilaku dan bertindak sesuai dengan tujuan organisasi

Sedangkan pendapat Davis (dalam Mangkunegara, 2009:54):

- a. Adanya pengetahuan yang merupakan informasi diperlukan dalam pemahaman, pembelajaran dan pengalaman pegawai yang menjadi aplikasi dalam pelaksanaan tugas
- b. Keterampilan (*skills*) kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan kerja secara efektif dan efisien secara teknis

13. Tinjauan Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Rivai (2008:144) adalah elemen-elemen organisasi yang merupakan sistem sosial yang berpengaruh terhadap perilaku pegawai pada kinerja organisasi. Dinyatakan terdiri dari lingkungan sosial, lingkungan alam terkait dengan lingkungan fisik yang tidak dipengaruhi dengan cuaca, musim dan lainnya dan lingkungan budaya.

Pengertian lingkungan sosial merupakan lingkungan dengan individu lain yang berkaitan dengan aspek dengan kepribadian. (Riva, 2008:146). Menurut Triguno (2007:27) lingkungan kerja terkait dengan adanya sarana prasarana yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Mardiana (2007:78) menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan penjabaran di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Selanjutnya menurut Sujadi (2007:18), menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi dalam kelompok yaitu lingkungan fisik, lingkungan fisiologis, lingkungan kimia dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik menyangkut keberadaan ruangan, penerangan,

temperature dan peralatan. Lingkungan kimia meliputi; uap, gas, debu. Sedang lingkungan fisiologi meliputi; konstruksi, isi kantor, cara kerja.

Lebih lanjut menurut Gitosudarmo (Sujadi, 2007:19), menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan organisasi yang menjadikan iklim kerja positif. Hal yang sama juga dikatakan oleh Sutermeister (Sujadi, 2007:19), bahwa lingkungan kerja merupakan *physical condition* yang meliputi *lighting, temperature, ventilation, rest period dan safety*.

Menurut Poerbakawatja (dalam Sujadi, 2007:21), lingkungan kerja berkaitan dengan aktivitas pegawai dalam suatu kantor, yang dimaksud dengan sarana dan prasarana adalah semua peralatan yang dapat digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan sehari-hari, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2008:21) lingkungan kerja terbagi dua, yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik menyatakan keseluruhan bentuk fisik yang berada pada organisasi yang mempengaruhi pegawai secara langsung (meja, kursi, peralatan dan lainnya) atau tidak langsung, lingkungan yang mempengaruhi kondisi pegawai dalam hal kondisi ruang kerja, sirkulasi udara, kelembaban, pencahayaan, aroma, warna dan lainnya.

- b. Lingkungan kerja non fisik, kondisi lingkungan yang langsung terkait dengan hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai

Indikator kerja menurut Wursanto (2008:301) dilihat dari:

- a. Kondisi kerja terkait dengan kondisi fisik yang berhubungan dengan tempat kerja, kondisi ruang kerja dan lainnya dan kondisi psikologis pegawai terkait dengan hubungan sosial pada organisasi, kesempatan dan peluang pegawai dalam pengembangan karris pegawai dan sebagainya.
- b. Keamanan dengan adanya jaminan keselamatan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, perlakuan adil dalam pekerjaan

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kemampuan kerja pegawai menurut Sedarmayanti (2012:28), yakni:

- a. Penerangan dan pencahayaan. Penerangan dan pencahayaan diruang kerja sangat mempengaruhi kondisi kesehatan mata, kondisi kesehatan lainnya dan konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut dilihat dari penyinaran dan pencahayaan yang sesuai dengan kebutuhan dan ukuran ruang kerja. Oleh karenanya, diperlukan penyinaran dan pencahayaan yang cukup pada ruang kerja yang disesuaikan dengan penataan warna pada dinding ruang kerja sehingga adanya keseimbangan

- terhadap penerangan agar ruang kerja terlihat sehat dari segi kesehatan.
- b. Suhu udara atau temperatur di tempat yang mempengaruhi kondisi tubuh manusia yang sesuai dengan kondisi batas keadaan normal. Ketidaksesuaian dengan temperatur batas normal pada manusia pada kondisi di bawah normal akan mengakibatkan gairah kerja menurun sedangkan di atas normal akan mengakibatkan kelelahan karena kondisi tubuh dipaksakan untuk menerimanya, akibatnya pekerjaan yang dilakukan berindikasi tidak maksimal karena adanya kesalahan, penggunaan waktu yang tidak efektif.
- c. Kelembaban. Kelembaban di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap suhu udara dan pergerakan kecepatan yang berada pada ruang kerja. Kelembaban pada ruang kerja juga dipengaruhi dengan luas atau ukuran ruang kerja, terbuka maupun tertutup. Hal sangat mengganggu pegawai apabila berada pada ruang kerja yang lembab akan mempengaruhi kesehatan manusia yang cenderung mengalami kekurangan oksigen yang mengakibatkan sesaknya napas dan jantung pada penderita yang tidak sesuai dengan kondisi ruang yang kekurangan oksigen. Bagi kondisi secara psikologi dalam pelaksanaan kerja adalah kurang nyamannya bertahan lama pada ruang kerja sehingga berpengaruh pada penyelesaian pekerjaan.

- d. Kenyamanan kerja dengan teraturnya sirkulasi udara. Sirkulasi udara menghasilkan oksigen bagi manusia yang dibutuhkan untuk menjaga daya tahan tubuh dalam proses metabolisme tubuh. Penanganan udara melalui teraturnya sirkulasi udara dapat menghindarkan udara kotor, gas dan aroma yang membahayakan kesehatan
- e. Kebisingan yang merupakan gangguan pegawai dalam kenyamanan kerja terutama pekerjaan tersebut memerlukan konsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal lainnya apabila kebisingan tidak dapat diatasi dengan cepat maka menjadi gangguan mental dan kesehatan bagi pegawai terutama pendengaran, kesalahan komunikasi dan emosional pegawai. Oleh karenanya, manajemen dapat mengatasi untuk menghindari kebisingan di tempat ruang kerja pegawai agar pekerjaan dapat dilakukan dengan tenang dan kondusif
- f. Adanya getaran. Getaran yang ditimbulkan pada ruang kerja biasanya ditimbulkan pada lokasi dimana tempat kerja berada misalnya lokasi tempat kerja berada pada lokasi jalan besar yang getarannya sampai pada ruang kerja pegawai. Kemudian getaran yang ditimbulkan dari peralatan yang digunakan karena kurangnya keahlian dalam memasang peralatan. Getaran tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, gangguan dari

- getaran yang cukup lama akan mengganggu kesehatan pegawai dalam hal pendengaran, konsentrasi dan kesehatan lainnya
- g. Aroma yang tidak sedap. Aroma yang ditimbulkan melalui bau-bauan sangat mengganggu psikologis pegawai dan konsentrasi pegawai. Bau-bauan yang ada menjadi pencemaran udara yang dapat merusak penciuman dan kesehatan pegawai oleh karenanya perlunya pemakaian AC atau penyegar udara dan perlunya pemeliharaan tersebut agar dapat bertahan dan menimbulkan kesegaran udara di ruang kerja.
- h. Penataan warna yang serasi. Perlunya penataan yang serasi dan indah sesuai dengan luas dan bentuk sarana kerja pegawai. Dalam pengaturan ini diperlukan keahlian dalam mendesain ruangan terhadap penataan warna yang sesuai dengan kepribadian dan psikologis diri pegawai, kesalahan penataan warna pada ruangan kerja dapat menimbulkan kegelisahan karena tidak sesuai dengan kepribadian pegawai.
- i. Dekorasi ruangan kerja yang nyaman disesuaikan dengan warna, pengaturan tata letak peralatan dan perlengkapan kerja. Pengaturan yang tepat dan serasi dalam ruangan kerja membuat pegawai dapat bertahan dan tidak gelisah melaksanakan pekerjaan.
- j. Hiburan, dengan adanya musik di tempat kerja dapat membangkitkan suasana kerja menjadi nyaman membuat pegawai

santai dan merangsang keinginan yang tidak kaku dan tegang melaksanakan pekerjaan

- k. Keamanan, baik pada gedung dan ruang kerja pegawai, keamanan parkir kendaraan pegawai, kerusakan gedung yang dapat membahayakan keselamatan pegawai.

Sementara Sutrisno (2013:118) menguraikan beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan.

Hubungan lingkungan kerja dengan karyawan ibarat air dengan beras. Artinya faktor lingkungan sangat menentukan kinerja karyawan. Semakin lingkungan kerja kondusif maka kinerja karyawan akan semakin baik, oleh sebab itu pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2009:63):

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Simanjuntak (2007:39) lingkungan kerja terbagi dalam beberapa bagian kerja diantaranya adalah:

- a. Pelayanan kerja. Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:
 - 1) Pelayanan makan dan minum
 - 2) Pelayanan kesehatan
 - 3) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi tempat kerja, dan sebagainya.
- b. Kondisi kerja. Pihak manajemen dapat mempersiapkan kondisi yang nyaman bagi pegawai dalam bekerja. Kondisi kerja yang nyaman ditunjukkan dengan penerangan dan pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang teratur, kelembaban udara yang dijaga, kebisingan dan keributan yang dapat dikondisikan, penataan warna yang tepat serta ruang gerak yang nyaman bagi pegawai untuk beraktivitas.
- c. Hubungan antar karyawan. Hubungan ini digambarkan dengan harmonisnya hubungan kerja antar karyawan dalam meningkatkan

kerja sama, rasa sosial dan tingginya tingkat komunikasi dalam pencapaian pengambilan keputusan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil
Pratama. 2015	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman	Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan 0.344 dengan kontribusi motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0.080. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0.291 dengan kontribusi sebesar 0.067. Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 0.127. Dari hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan secara parsial maupun simultan motivasi dan

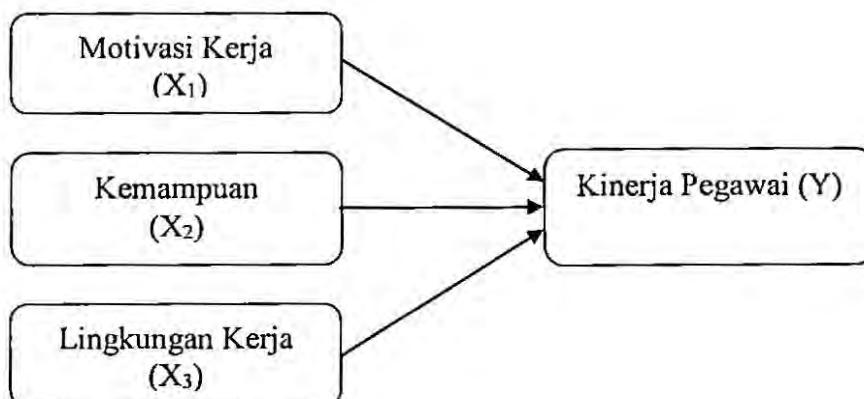
Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil
			lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman.
Hapsari. 2015	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumut	Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menyatakan diperoleh persamaan regresi $Y = 7.826 + 0,659X_1 + 0,208X_2$ yang artinya jika motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dalam keadaan konstan maka kinerja pegawai adalah sebesar 7.826. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,305 (30,5%) yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 30,5% dalam menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan selebihnya 69,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel dalam penelitian ini.
Rahmawati. 2014	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di	Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji asumsi klasik tidak ditemukan masalah. Hasil uji t menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan

Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil
	PKU Aisyiyah Boyolali		lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan baik pula. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan semakin baik. Pada uji f menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperoleh hasil Koefisien determinasi sebesar 48,6 %.
Tri Hardjono. 2013	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Kecamatan Mijen Kota Semarang)	Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kemampuan Kerja (X_3), Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mijen, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mijen, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mijen, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, disiplin kerja dan kemampuan

Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil
			kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mijen.
Halim. 2012	Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar	Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) hasil analisis mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana faktor motivasi bertanda positif, sedangkan faktor lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan; 2) dari hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, nampak bahwa antara kedua variabel yang dianalisis, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan t_{hitung} masing-masing variabel, dimana t_{hitung} lingkungan kerja (8,237) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} motivasi (2,080).
Mahfud. 2016	Pengaruh	Kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukan

Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil
	Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan DPRD Kabupaten Kuningan	(X ₁), Motivasi (X ₂), Kinerja Pegawai (Y)	bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 11,16%. Dimana koefisien korelasi sebesar 0,334 adalah signifikan untuk taraf signifikan 0,05 dengan persamaan regresi $Y = 36,31 + 0,36X_1$. Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 29,62%. Dimana koefisien korelasi sebesar 0,544 adalah signifikan untuk taraf signifikansi 0,05 dengan persamaan regresi $Y = 28,10 + 0,54X_2$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

1. Variabel Independen (X)

a. Motivasi kerja (X_1)

Menurut Rivai (2008:455), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Djatmiko (2007:67) yaitu: kondisi lingkungan kerja, kondisi sosial lingkungan kerja dan keterpenuhan kebutuhan dasar individu.

Indikator motivasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 2.2 Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Pernyataan
Lingkungan kerja aman, bersih dan rapi	Kondisi lingkungan kerja	1. Lingkungan kerja yang ada nyaman dan memadai
		2. Lingkungan kerja yang ada menjamin kenyamanan kerja
Lingkungan kerja sosial terjaga dengan kondusif	Kondisi sosial lingkungan kerja	3. Hubungan atasan dan bawahan di dalam kantor terjalin harmonis
		4. Hubungan sesama rekan dan bidang lain di kantor terjaga dengan baik
Kebutuhan dasar	Keterpenuhan	5. Kebutuhan dasar (pangan, sandang, papan)

Dimensi	Indikator	Pernyataan
(papan, sandang, pangan) dapat terpenuhi dan tambahan penghasilan layak bagi pegawai	kebutuhan dasar individu	pegawai dapat terpenuhi dengan cukup
		6. Tambahan penghasilan yang diberikan memenuhi asas keadilan bagi pegawai

Sumber: Djatmiko (2007:67)

b. Kemampuan (X_2)

Menurut Swasto (2008:23), kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator kemampuan menurut Winardi (2007:54) terdiri dari keterampilan (*skill*) yakni keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya, pengetahuan (*knowledge*) pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya dan pengalaman kerja (*work experience*) kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Adapun indikator kemampuan dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 2.3 Indikator Kemampuan

Dimensi	Indikator	Pernyataan
Keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimiliki	Keterampilan (<i>skill</i>)	Pegawai memiliki tingkat kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan hasil yang memadai
		Pegawai memiliki tingkat kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan
Pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Pegawai memiliki tingkat kemampuan pengetahuan dasar dan teknis dalam melaksanakan tugas/pekerjaan
		Pegawai memiliki tingkat kemampuan pegawai menguasai IT
Kemampuan dalam menjalankan tugas yang dibebankan	Pengalaman kerja (<i>work experience</i>)	Pegawai memiliki tingkat kemampuan pengalaman kerja pegawai membantu tugas/pekerjaan yang diberikan
		Pegawai memiliki tingkat kemampuan organisasi menempatkan pegawai

Sumber: Winardi (2007:54)

c. Lingkungan Kerja (X₃)

Menurut Rivai (2008:144), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada

organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Adapun indikator lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan (Sutrisno, 2010:118).

Indikator lingkungan kerja dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi	Indikator	Pernyataan
Lingkungan kerja fisik	Tempat bekerja	Tempat kerja nyaman dan memadai
	Fasilitas serta alat-alat kerja	Fasilitas alat-alat bekerja tersedia lengkap dan berfungsi dengan baik
	Hubungan individual	Tempat Interaksi hubungan individu berjalan harmonis
	Ketenangan	Ketenangan dalam bekerja terjaga dengan baik
	Pencahayaan	Pencahayaan dalam ruang kerja memadai
	Kebersihan	Kebersihan ruang kerja cukup terjaga dengan baik

Sumber: Sutrisno (2010:118)

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini ditetapkan adalah kinerja pegawai yang diambil berdasarkan pendapat Mangkunegara (2012) yang memberikan batasan pengertian sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Sedangkan untuk mengukur kinerja pegawai

diambil berdasarkan pendapat Sutrisno (2013) yang menyatakan bahwa pengukuran perilaku pegawai yang berkinerja dapat diketahui sejauhmana pegawai dapat berperilaku sesuai arahan organisasi yang dikaitkan dengan hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan. Maka indikator kinerja diukur berdasarkan: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin.

Indikator kinerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 2.5 Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi	Indikator	Pernyataan
Kemampuan kerja	Hasil kerja	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat diandalkan
Adanya pengalaman dan pelatihan	Pengetahuan kerja	Tingkat pengetahuan pekerjaan pegawai cukup memadai dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan
Penangan pekerjaan	Inisiatif	Tingkat inisiatif dalam penanganan pekerjaan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan cukup tinggi
Kesadaran bertanggung jawab	Kecekatan mental	Tingkat kecekatan mental pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan cukup baik
Hubungan sosial	Sikap	Sikap pegawai dengan atasan, bawahan dan rekan kerja terjaga dengan baik
Tingkat kepatuhan pegawai dalam kehadiran	Disiplin	Tingkat kepatuhan dan kehadiran pegawai dalam memenuhi ketentuan cukup mendukung

Sumber: Djatmiko (2007:67)

E. Hipotesis

Berdasarkan teori di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir
2. Diduga terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir
3. Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir
4. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Secara umum, penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sesuai dengan desain penelitian yang digunakan. Sugiyono (2010:12) memberikan pengertian penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan meneliti populasi atau sampel tertentu.

Dimana teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 orang.

Sementara itu, sampel adalah menurut Sugiyono (2010:118) merupakan jumlah karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010:120) yang menyatakan bahwa teknik penentuan sampel menggunakan sampel sensus apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 43 orang. Hal ini sepadan dengan pendapat Arikunto (2006:104) bahwasanya populasi kurang dari 100 maka dipakai rumus $N = n$ yang artinya populasi adalah sampel.

C. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2010:134), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Adapun instrumen dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan mempersiapkan instrumen penelitian berisi serangkaian pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden untuk mengukur suatu aspek tertentu, sesuai dengan tujuan penelitian berupa

skala sikap atau daftar pernyataan untuk digunakan bagi peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data jenis angket.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2008:66). Dengan demikian, penelitian ini dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pernyataan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2013:240). Studi dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data melalui buku, jurnal, majalah, internet yang menjadi bahan referensi pendukung bagi peneliti.

E. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yakni hasil penelitian yang diolah dalam bentuk angka kemudian dianalisis untuk mengetahui hubungan atau

pengaruh variabel–variabel yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan kesimpulan yang menggambarkan variabel–variabel dengan jelas atau dengan kata lain, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *sample filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:8).

Kemudian dianalisis secara deskriptif yakni penjabaran hasil penelitian dengan mendeskripsikan data yang sudah dihasilkan atau terkumpul dengan membuat kesimpulan secara umum atas olahan data secara kuantitatif (2010:147).

Adapun analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Conirmatory Factor Analysis (CFA)*. Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai unit dimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat

mengkonfirmasi sebuah variabel. Jika masing-masing indikator merupakan indikator pengukur variabel tersebut maka akan memiliki loading faktor yang tinggi.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau r_{hitung} negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghozali (2011:47) menyatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu yang dibuktikan dengan $\alpha > r_{tabel}$.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Prayitno (2012:144), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P *Plot of regression standardized residual* (metode grafik) atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2012:151) multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Dengan demikian, uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Hasil korelasi yang diperoleh akan menunjukkan:

- 1) Koefisien regresi yang diketahui tidak dapat diperkirakan
- 2) Standar *error* koefisien nilainya tidak terhingga

Semakin besar korelasi atau hubungan antara variabel independen yang ditetapkan, tingkat kesalahan koefisien regresi akan berakibat pada nilai standar *error* akan semakin besar. Selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *variance inflation factor*. Jika VIF di bawah 10 dan *Tolerance Value* di atas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Menurut Prayitno (2012:158), uji heteroskedasitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas. Untuk mendeteksi ada dan tidak adanya heteroskedasitas dapat dengan menggunakan grafik plot yaitu antara prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Menurut Imam Ghozali (2011:139), untuk mendeteksi tidak adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$). Jika terdapat pola tertentu atau mengumpul di satu titik maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola tertentu atau menyebar tidak beraturan maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2010:149), analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauhmana pengaruh variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3). Persamaan regresinya sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Motivasi Kerja
- X_2 = Kemampuan
- X_3 = Lingkungan Kerja
- a = Konstanta (nilai Y pada saat nol)
- b = Koefisien regresi
- e = Error atau residu

5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dilakukan pengujian dengan menggunakan:

a. Uji signifikan simultan (Uji F)

Menurut Prayitno (2012:137), uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05 (5%).

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

H_0 : Variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

H_a : Variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Menentukan F_{hitung}

Menentukan F_{hitung} dari *output* yang dihasilkan

3) Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0.05 dengan df_1 (jumlah variabel independen), dan df_2 ($n - k - 1$) n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen.

4) Kriteria pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Prayitno (2012:139), uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan misalnya 0.05 (5%).

Menurut Ghazali (2011:98), pengujian uji t yang dilakukan dalam suatu penelitian adalah dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditetapkan dapat penelitian memberikan kesimpulan yang benar terutama dalam mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yang telah ditetapkan.

Dasar kesimpulan yang diambil dalam uji t adalah:

- 1) Hipotesis nol (H_0) yang diuji sama dengan nol atau $H_0 : b_i = 0$ yang memiliki pengertian variabel independen diketahui tidak signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Hipotesis alternatif (H_a) suatu variabel tidak sama dengan nol atau $H_a; b_i \neq 0$, dengan pengertian variabel independen signifikan terhadap variabel dependen

Dalam penelitian ini, uji t dipergunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang dapat

diketahui dari perbandingan besaran perolehan t_{hitung} dilihat dari tabel *coefficients* dan tabel uji sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan. Jika hasil uji t_{hitung} yang didapat lebih besar atau sama dengan t_{tabel} maka dapat diketahui masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2012:123), *R square* (R^2) yaitu menunjukkan koefisien detrerminasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.



BAB IV

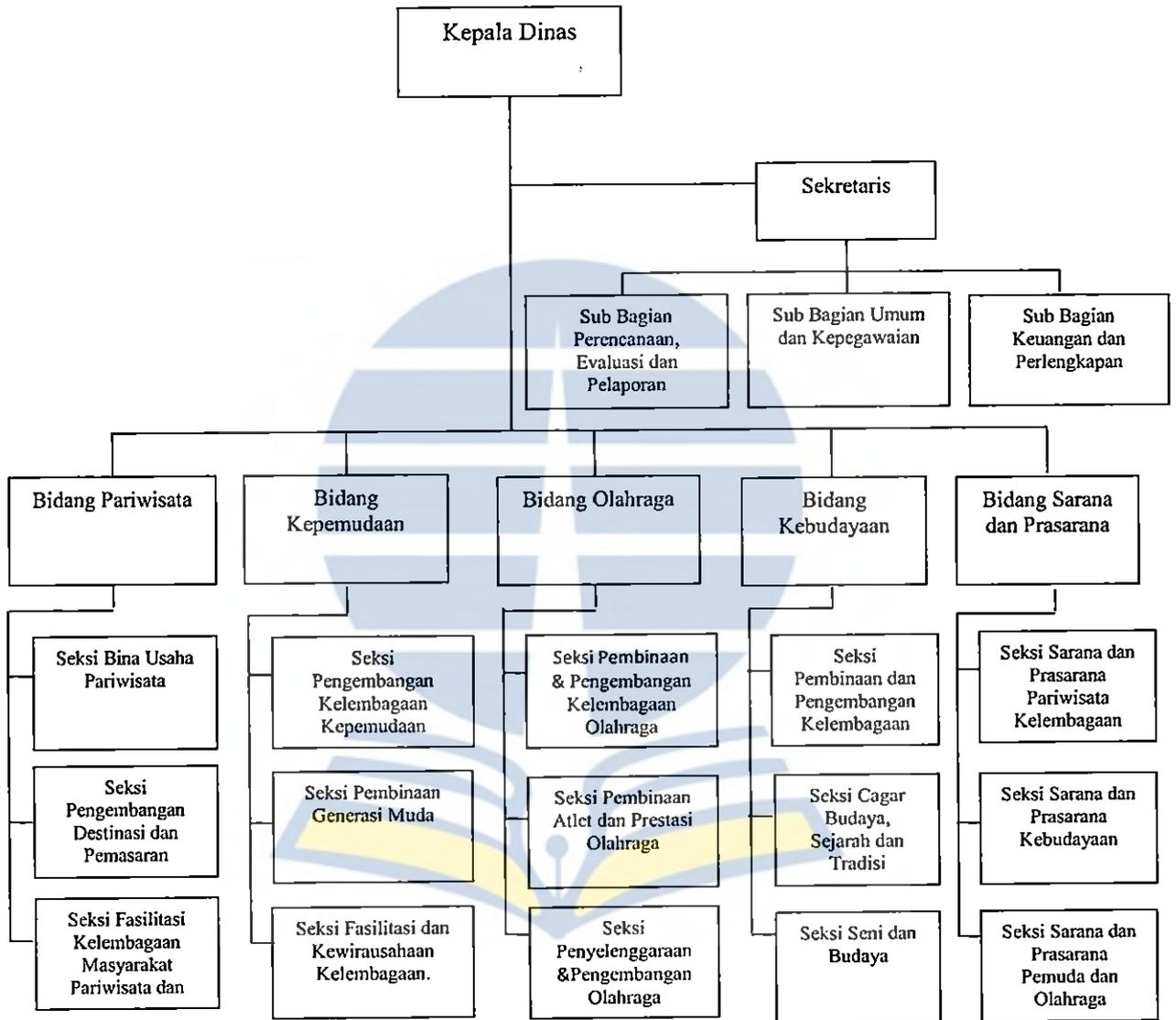
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dinyatakan bahwa Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah ditetapkan dengan Perda, yang berlaku setelah mendapat persetujuan dari Menteri (Mendagri) bagi Perangkat Daerah kabupaten/kota. Dalam Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir membuat Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Dimana ketentuan lebih lanjut mengenai kedudukan susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Perangkat Daerah dan unit kerja dibawahnya ditetapkan lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Sebagaimana Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, Kedudukan Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah berkedudukan di bawah dan bertanggung

jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

Sebelum disajikan data hasil penelitian setiap variabel yang dikaji dalam penelitian, terlebih dahulu dideskripsikan karakteristik responden

secara singkat. Karakteristik tersebut meliputi jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan dan lama kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
1	Pria	29	67
2	Wanita	14	33
Total		43	100

Sumber: Data Olahan 2017

Dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yakni: pria sebanyak 29 orang (67%) dan perempuan sebanyak 14 orang (33%). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh pria.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	%
1	20 - 30 tahun	-	-
2	31 - 40 tahun	15	35
3	41 - 50 tahun	19	41
4	51 - 60 tahun	9	21
Total		43	100

Sumber: Data Olahan 2017

Dilihat karakteristik usia responden yakni: usia 20 s/d 30 tahun sebanyak 0 orang (0%), usia 31 s/d 40 tahun sebanyak 15 orang (35%), usia 41 s/d 50 tahun sebanyak 19 orang (41%) dan usia 51 s/d 60 tahun sebanyak 9 orang (21%). Dengan demikian, maka karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi usia 41 s/d 50.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan latar belakang pendidikan responden dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	%
1	Pasca Sarjana	11	26
2	S1	25	58
3	D3	4	9
4	SLTA	3	7
Total		43	100

Sumber: Data Olahan 2017

Dilihat dari latar belakang pendidikan responden, pasca sarjana sebanyak 11 orang (26%), sarjana sebanyak 25 orang (58%), D3 sebanyak 4 orang (9%) dan SLTA sebanyak 3 orang (7%). Dengan demikian, maka karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dalam penelitian ini didominasi pendidikan sarjana.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	%
1	1 s/d 10 tahun	16	37
2	11 s/d 20 tahun	7	16
3	21 s/d 30 tahun	20	47
Total		43	100

Sumber: Data Olahan 2017

Dilihat karakteristik berdasarkan masa kerja responden, yakni: masa kerja 1 s/d 10 tahun sebanyak 16 orang (37%) dan 11 s/d 20 tahun sebanyak 7 orang (16%) dan 21 s/d 30 tahun sebanyak 20 orang (47%). Dengan demikian, karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini didominasi oleh lama bekerja 21 s/d 30 tahun.

5. Analisis Deskriptif

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan variabel independen (X_1) yang memberikan pengertian serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal.

Dengan demikian, bagi pegawai motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

Untuk mengukur indikator motivasi kerja pegawai dilihat dari adanya lingkungan kerja nyaman dan memadai dilihat sebagaimana tabel.

Tabel 4.5 Pernyataan Responden Dilihat dari Adanya Lingkungan Kerja yang Ada, Nyaman dan Memadai

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	4	20
2	Setuju	4	37	148
3	Kurang setuju	3	2	6
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	174

Sumber: Data Olahan 2007

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden menyatakan setuju dengan skor 148 menyatakan bahwa indikator motivasi kerja pegawai dilihat dari adanya lingkungan kerja yang nyaman dan memadai. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melaksanakan pekerjaan. Pentingnya fasilitas lingkungan kerja diantaranya dilihat dari ruangan yang mendapat cahaya yang cukup dan tidak adanya kebisingan dan gangguan sehingga pegawai nyaman melakukan pekerjaan dengan baik

Untuk mengukur indikator motivasi kerja pegawai dilihat dari lingkungan kerja menjamin kenyamanan kerja sebagaimana tabel.

**Tabel 4.6 Pernyataan Responden Dilihat dari Lingkungan Kerja
Menjamin Kenyamanan Kerja**

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	7	35
2	Setuju	4	29	116
3	Kurang setuju	3	7	21
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	172

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 116 menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai dilihat dari lingkungan kerja menjamin kenyamanan kerja. Dalam hal penyediaan lingkungan kerja yang nyaman hendaknya pimpinan

dapat menyediakan dan melakukan perbaikan dan pemeliharaan dengan biaya operasional sehingga lingkungan kerja dapat selalu terjaga kebersihannya.

Peran serta pimpinan diharapkan untuk selalu memperhatikan kenyamanan lingkungan kerjanya melalui mengalokasikan biaya pemeliharaan dan memberi perhatian kepada petugas kebersihan agar dapat bekerja sesuai dengan tugasnya secara rutin.

Untuk mengukur indikator motivasi kerja pegawai dilihat dari hubungan atasan dan bawahan terjalin harmonis dilihat sebagaimana tabel.

Tabel 4.7 Pernyataan Responden Dilihat dari Hubungan Atasan dan Bawahan Terjalin Harmonis

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	-	-
2	Setuju	4	8	32
3	Kurang setuju	3	33	99
4	Tidak setuju	2	2	4
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	135

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden kurang setuju dengan skor 99 menyatakan bahwa indikator motivasi kerja pegawai dilihat dari hubungan atasan dan bawahan terjalin harmonis. Belum terjalinnya hubungan harmonis antara atasan dan

bawahan karena kurangnya komunikasi, terutama banyaknya pekerjaan atau kegiatan yang tidak terlaksana dengan baik.

Peran pimpinan dalam menciptakan hubungan yang harmonis dalam lingkungan organisasi terhadap pegawai diawali dengan komunikasi persuasif untuk mengenali secara dekat sikap dan perilaku pegawai. Sehingga pimpinan dapat mengetahui kemampuan pegawai lebih detail. Ketidakmampuan pemimpin menciptakan hubungan sosial dalam lingkungan organisasi mengakibatkan perintah dan instruksi yang diberikan tidak dapat dilaksanakan sesuai arahan. Perintah yang diberikan akan selalu berulang karena terjadinya kesalahan yang berulang.

Pentingnya fungsi koordinasi dijalankan oleh pimpinan agar perintah dan instruksi yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai sasaran dalam melaksanakan tujuan organisasi. Fungsi koordinasi dalam suatu organisasi adalah menyamakan persepsi tentang bagaimana tujuan organisasi dapat dilaksanakan pada setiap bidang tugas dan bagaimana setiap permasalahan setiap bidang tugas dapat diselesaikan bersama. Pentingnya koordinasi pada lingkungan organisasi memberikan kedekatan emosional pada seluruh pegawai sehingga dapat bekerja sama dalam hubungan yang terjalin harmonis dengan saling menghargai hak dan kewajibannya dalam organisasi.

Untuk mengukur indikator motivasi kerja pegawai dilihat dari hubungan sesama rekan dan bidang lain terjaga dengan baik

berdasarkan pernyataan responden dapat dilihat sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.8 Pernyataan Responden Dilihat dari Hubungan Sesama Rekan dan Bidang Lain Terjaga dengan Baik

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	1	5
2	Setuju	4	36	144
3	Kurang setuju	3	6	18
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	167

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 144 menyatakan bahwa indikator motivasi kerja pegawai dilihat dari hubungan sesama rekan dan bidang lain terjaga dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari ego bidang masing-masing, pekerjaan dan kegiatan kurang dapat dikoordinasikan dengan bidang lain sehingga permasalahan organisasi tidak berjalan dengan optimal.

Pentingnya menjalin kerja sama dan kekompakan dalam bekerja. Hubungan baik yang terjalin akan sangat membantu untuk menumbuhkan dan menjaga semangat kerja pegawai untuk bekerja. Apabila dapat berkerja sama dengan pegawai lainnya, maka pekerjaan akan lebih cepat selesai dan menghasilkan kinerja yang

lebih baik, karena setiap kesalahan yang terjadi dapat dievaluasi oleh pegawai yang lain.

Untuk mengukur indikator motivasi kerja pegawai dilihat dari kebutuhan dasar dapat terpenuhi dengan cukup dilihat sebagaimana tabel.

Tabel 4.9 Pernyataan Responden Dilihat dari Kebutuhan Dasar

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	3	15
2	Setuju	4	32	128
3	Kurang setuju	3	8	24
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	167

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 128 menyatakan bahwa indikator motivasi kerja pegawai dilihat dari kebutuhan dasar dapat terpenuhi dengan cukup. Hal ini dimaksudkan bahwa setiap kebutuhan terutama pemenuhan kebutuhan dasar pada setiap individu berbeda, terutama berkaitan dengan tidak sebandingnya penghasilan yang diterima kemudian dilihat dari kebutuhan masing-masing sangat berbeda. Kebutuhan fisiologis, yang merupakan kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan akan makanan, minuman, rumah, pakaian, dan juga kebutuhan-kebutuhan mendasar lainnya.

Kebutuhan fisiologis ini juga disebut dengan kebutuhan dasar. Pemenuhan kebutuhan fisiologis dasar akan sandang, pangan dan papan, ini sangat terkait dengan gaji yang diterima pegawai. Pemenuhan kebutuhan dasar ini sangat berbeda diantara pegawai. Faktor ini menjadi salah satu penyebab mengapa pegawai terkadang merasa jenuh dengan tekanan dari organisasi agar mereka memberikan kualitas pekerjaan yang baik tetapi gaji yang diberikan masih belum mencukupi kebutuhan fisiologis dasar.

Untuk mengukur indikator motivasi kerja pegawai dilihat dari tambahan penghasilan yang diberikan memenuhi asas keadilan bagi pegawai dilihat sebagaimana tabel.

Tabel 4.10 Pernyataan Responden Dilihat dari Tambahan Penghasilan yang Diberikan Memenuhi Asas Keadilan bagi Pegawai

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	3	15
2	Setuju	4	35	140
3	Kurang setuju	3	5	15
4	Tidak	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
			43	170

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 140 menyatakan bahwa indikator motivasi kerja pegawai dilihat dari tambahan penghasilan yang diberikan

memenuhi asas keadilan bagi pegawai. Tambahan penghasilan yang diterima pegawai diluar gaji yang diterima pegawai adalah tambahan penghasilan berupa tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja yang besarnya diberikan berdasarkan jabatan dan golongan pegawai. Hal ini apabila dilihat dari asas keadilan yang diterima pegawai sudah layak atau standar karena ketentuan pemberian ditetapkan oleh kemampuan daerah berdasarkan Peraturan Bupati.

Sebagaimana pernyataan responden motivasi kerja pegawai, dapat disampaikan rekapitulasi pernyataan responden tentang motivasi kerja sebagai berikut.

Tabel 4.11 Rekapitulasi Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Skor	Kategori
1.	Lingkungan kerja nyaman dan memadai	148	Setuju
2.	Lingkungan kerja menjamin kenyamanan kerja	99	Setuju
3.	Hubungan atasan dan bawahan terjalin harmonis	105	Kurang setuju
4.	Hubungan sesama rekan dan bidang lain terjaga dengan baik	144	Setuju
5.	Kebutuhan dasar dapat terpenuhi dengan cukup	128	Setuju
6.	Tambahan penghasilan yang diberikan memenuhi asas keadilan bagi pegawai	140	Setuju
Total Skor		764	
Rata – rata		127	Setuju

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui rekapitulasi tanggapan responden menyatakan sebagian besar responden menyetujui bahwa

indikator motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai melalui peran serta seluruh pegawai menjaga lingkungan kerja, terciptanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan dilihat dari struktur kerja yang dapat dijalankan sesuai dengan arahan, terpenuhinya kebutuhan pegawai bekerja pada organisasi melalui tambahan penghasilan yang didapatkan dari organisasi.

Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan sosial budaya dan lingkungan fisik. Menumbuhkan motivasi kerja pegawai dan kinerja yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi. Sementara itu, lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya. Pengaruh dari lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Begitupula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menyebabkan penurunan capaian kerja yang dihasilkan pegawai yang berpengaruh terhadap tingkat penurunan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu,

peran lingkungan kerja sangat dominan terhadap tingkat motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja sosial yang mencakup hubungan kerja yang terbina dalam organisasi. Organisasi terdiri dari banyak individu yang memiliki tujuan yang sama dengan kepentingan masing-masing yang berbeda-beda. Tujuan organisasi tentu tidak mungkin dapat dicapai seorang diri oleh pimpinan dan akan tercapai apabila setiap individu dalam perusahaan saling bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi, artinya adanya kerja sama antara individu dalam organisasi. Dengan demikian, setiap anggota organisasi wajib membina hubungan baik antara rekan kerja, antara atasan dengan bawahan, karena terdapat hubungan saling membutuhkan. Hubungan ini secara langsung akan mempengaruhi setiap pegawai secara psikologis dalam bekerja.

Berdasarkan teori Maslow pada dasarnya setiap orang termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut memiliki tingkatan atau hirarki, mulai dari yang paling rendah (bersifat dasar/fisiologis) sampai yang paling tinggi (aktualisasi diri). Hierarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa manusia memiliki lima macam kebutuhan yaitu *physiological needs* (kebutuhan fisiologis), *safety and security needs* (kebutuhan akan rasa aman), *love and belonging needs* (kebutuhan akan rasa kasih sayang dan rasa memiliki), *esteem needs* (kebutuhan

akan harga diri), dan *self-actualization* (kebutuhan akan aktualisasi diri).

Kebutuhan fisiologis yaitu terkait dengan kebutuhan tubuh secara biologis. Kebutuhan fisiologis termasuk makanan, air, oksigen, dan suhu tubuh normal. Kebutuhan fisiologis ini adalah kebutuhan dasar yang menyokong kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar pertama yang akan dicari oleh manusia untuk mencapai kepuasan hidup. Apabila salah satu dari kebutuhan fisiologis ini tidak didapatkan, maka akan mengganggu pemenuhan kebutuhan dasar selanjutnya

b. Kemampuan

Kemampuan dalam penelitian ini merupakan variabel independen (X_2) yang memberikan pengertian menunjukkan potensi pegawai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan pegawai yang rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar daripada kemampuan pegawai yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan dan keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik.

Untuk mengukur indikator kemampuan pegawai dilihat dari Pegawai memiliki tingkat kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan hasil yang memadai sebagaimana tabel.

Tabel 4.12 Pernyataan Responden Dilihat dari Pegawai Memiliki Tingkat Kemampuan Menyelesaikan Tugas/Pekerjaan dengan Hasil yang Memadai

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	-	-
2	Setuju	4	30	120
3	Kurang setuju	3	13	39
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	159

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 120 menyatakan bahwa indikator kemampuan pegawai dilihat dari tingkat kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan hasil yang memadai. Dimaksudkan bahwa tingkat kemampuan pegawai menyelesaikan tugas dengan memadai terutama berkaitan dengan hasil pekerjaan yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

Kemampuan yang dimiliki pegawai adalah kemampuan dasar yang biasanya diperoleh dari pembelajaran dan pengalaman kerja diantaranya kemampuan menguasai komputer atau IT dan kemampuan dari pengalaman yang biasanya didapat dari tugas rutinitas bekerja pada waktu yang lama.

Untuk mengukur indikator kemampuan pegawai dilihat dari tingkat kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan sebagaimana tabel.

Tabel 4.13 Pernyataan Responden Dilihat dari Pegawai Memiliki Tingkat Kemampuan Menyelesaikan Tugas/Pekerjaan Sesuai dengan Batas Waktu yang Diberikan

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	11	55
2	Setuju	4	29	116
3	Kurang setuju	3	3	9
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	180

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 116 menyatakan bahwa indikator kemampuan pegawai dilihat dari tingkat kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini biasanya berkaitan dengan tugas-tugas rutin menyangkut waktu pelaksanaan yang mempunyai rentang waktu berdekatan sehingga pelaksanaan kegiatan tidak sesuai dengan perencanaan atau batasan waktu yang ditetapkan.

Untuk mengukur indikator kemampuan pegawai dilihat dari tingkat kemampuan pengetahuan dasar dan teknis dalam melaksanakan tugas/pekerjaan sebagaimana tabel.

Tabel 4.14 Pernyataan Responden Dilihat dari Pegawai Memiliki Tingkat Kemampuan Pengetahuan Dasar dan Teknis dalam Melaksanakan Tugas/Pekerjaan

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	4	20
2	Setuju	4	27	108
3	Kurang setuju	3	12	36
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	164

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 108 menyatakan bahwa indikator kemampuan pegawai dilihat dari tingkat kemampuan pengetahuan dasar dan teknis dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Bagi organisasi pegawai yang memiliki kemampuan dalam menunjang tugas organisasi sangat perlu dipelihara dan dipertahankan. Oleh karenanya, untuk

peningkatan kemampuan pegawai agar lebih berkembang perlunya peningkatan pengetahuan pegawai melalui keikutsertaan pegawai mengikuti pendidikan dan latihan yang dapat menunjang tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Salah satu kemampuan dasar yang dimiliki oleh pegawai dalam mendukung pekerjaannya adalah meningkatnya kemampuan pegawai dalam penguasaan teknis sehingga dapat mengolah pekerjaan dengan mudah melalui pengetahuan menggunakan aplikasi sebagai cara kerja operasional sesuai dengan prosedur. Kemampuan teknis yang dimaksud adalah seorang pegawai di dalam organisasinya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada. Artinya bahwa seorang pegawai yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan hasil kerja pegawai sehingga lebih maksimal.

Untuk mengukur indikator kemampuan pegawai dilihat dari tingkat kemampuan pegawai menguasai IT dilihat sebagaimana tabel.

Tabel 4.15 Pernyataan Responden Dilihat dari Pegawai Memiliki Tingkat Kemampuan Pegawai Menguasai IT

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	1	5
2	Setuju	4	40	160

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
3	Kurang setuju	3	2	6
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	171

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 160 menyatakan bahwa indikator kemampuan pegawai dilihat dari tingkat kemampuan Pegawai menguasai IT. Kemampuan pegawai dalam menguasai. Penguasaan terhadap teknologi informasi akan sangat mendukung penerapan sistem informasi yang merupakan solusi bagi organisasi dalam setiap pemecahan permasalahan manajemen. IT merupakan suatu alat yang digunakan dalam mendukung pekerjaan organisasi yang dipakai sebagai penunjang pengambilan keputusan. Dengan demikian, dibutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan IT dalam mengolah data sehingga apa yang dibutuhkan menjadi lebih cepat dan berkualitas. Dengan kemampuan tersebut, maka pegawai lebih termotivasi bekerja terutama pada penyediaan fasilitas IT yang disediakan oleh manajemen.

Untuk mengukur indikator kemampuan pegawai dilihat dari tingkat pengalaman kerja pegawai membantu tugas/pekerjaan yang diberikan sebagaimana tabel.

Tabel 4.16 Pernyataan Responden Dilihat dari Pegawai Memiliki Tingkat Pengalaman Kerja Pegawai Membantu Tugas/Pekerjaan yang Diberikan

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	-	-
2	Setuju	4	42	168
3	Kurang setuju	3	1	3
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	171

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 168 menyatakan bahwa indikator kemampuan pegawai dilihat dari tingkat pengalaman kerja pegawai membantu tugas/pekerjaan yang diberikan. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu. Pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai pada masa kerja atau jangka waktu pegawai dalam bekerja.

Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan, karena masa kerja merupakan salah satu penilaian untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap

pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.

Untuk mengukur indikator kemampuan pegawai dilihat dari tingkat kemampuan organisasi menempatkan pegawai sebagaimana tabel.

Tabel 4.17 Pernyataan Responden Dilihat dari Pegawai Memiliki Tingkat Kemampuan Organisasi Menempatkan Pegawai

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	-	-
2	Setuju	4	43	172
3	Kurang setuju	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	172

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 172 menyatakan bahwa indikator kemampuan pegawai dilihat dari tingkat kemampuan organisasi menempatkan pegawai. Penempatan pegawai yang ada sudah sesuai dengan kemampuan dilihat dari pengetahuan dan pengalaman pegawai. Pentingnya penempatan pegawai karena merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seseorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi. Penempatan pegawai adalah kegiatan

mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya guna untuk mencapai tujuan instansi tersebut.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Sebagaimana pernyataan responden kemampuan pegawai, dapat disampaikan rekapitulasi pernyataan responden tentang kemampuan sebagai berikut.

Tabel 4.18 Rekapitulasi Pernyataan Variabel Kemampuan

No.	Pernyataan	Skor	Kategori
1.	Pegawai memiliki tingkat kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan hasil yang memadai	120	Setuju
2.	Pegawai memiliki tingkat kemampuan kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan	116	Setuju
3.	Pegawai memiliki tingkat kemampuan kemampuan pengetahuan dasar dan teknis dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	108	Setuju
4.	Pegawai memiliki tingkat kemampuan kemampuan Pegawai menguasai IT	160	Setuju
5.	Pegawai memiliki tingkat kemampuan pengalaman kerja pegawai membantu tugas/pekerjaan yang diberikan	168	Setuju

No.	Pernyataan	Skor	Kategori
6.	Pegawai memiliki tingkat kemampuan kemampuan organisasi menempatkan pegawai	172	Setuju
Total Skor		844	
Rata – rata		141	Setuju

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui rekapitulasi tanggapan responden menyatakan sebagian besar responden menyetujui bahwa indikator kemampuan dapat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dilihat dari penyelesaian tugas secara maksimal, mampu menyelesaikan sesuai batas waktu yang ditetapkan manajemen, yang didukung dengan pengetahuan dan kemampuan teknis, penguasaan IT dan pengalaman kerja (*work experience*) kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan pegawai dilihat dari pengetahuan adalah kemampuan seorang pegawai berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Pengetahuan pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman.

Peran pengetahuan tentang pengolahan pekerjaan pada organisasi adalah agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat dilaksanakan sesuai standar kerja dan ketentuan. Dengan demikian, pengetahuan pegawai tentang tugas/pekerjaannya dapat diukur dengan pemahaman tentang cakupan tugas/pekerjaan yang akan dilakukan, pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan, pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan, pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan.

Sedangkan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan ketrampilan kerja, peningkatan penguasaan alat dan metode-metode baru. Dengan demikian, keterampilan kerja seseorang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan tugas/pekerjaan. Keterampilan kerja pegawai dapat diukur dengan kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan, kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, kemampuan menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan, kemampuan menentukan ukuran kualitas tugas/pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan dan kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan variabel independen (X_3) merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Untuk mengukur indikator lingkungan kerja dilihat dari tempat kerja nyaman dan memadai berdasarkan pernyataan responden sebagaimana tabel.

Tabel 4.19 Pernyataan Responden Dilihat dari Tempat Kerja Nyaman dan Memadai

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	8	40
2	Setuju	4	18	72
3	Kurang setuju	3	17	51
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	163

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 72 menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja dilihat dari tempat kerja nyaman dan memadai. Fasilitas lingkungan kerja secara keseluruhan tidak memadai, dilihat dari banyaknya ruangan yang tidak memenuhi syarat untuk ruang kerja, kerusakan

dan kebocoran atap bangunan kantor, bangunan kantor yang berumur cukup tua dan pemeliharaan yang ada tidak mencukupi untuk memperbaiki keadaan gedung.

Untuk mengukur indikator lingkungan kerja dilihat dari alat-alat bekerja tersedia lengkap dan berfungsi dengan baik sebagaimana tabel.

Tabel 4.20 Pernyataan Responden Dilihat dari Fasilitas Alat-alat Bekerja Tersedia Lengkap dan Berfungsi dengan Baik

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	-	-
2	Setuju	4	30	120
3	Kurang setuju	3	13	39
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	159

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 120 menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja dilihat dari fasilitas alat-alat bekerja tersedia lengkap dan berfungsi dengan baik. Untuk fasilitas dilihat dari peralatan dan perlengkapan kantor cukup tersedia dengan baik. Hal tersebut karena pengalokasian dana peralatan dan perlengkapan disediakan setiap tahunnya dan dapat dipergunakan dengan baik oleh pegawai.

Untuk mengukur indikator lingkungan kerja dilihat dari tempat Interaksi hubungan individu berjalan harmonis sebagaimana tabel.

Tabel 4.21 Pernyataan Responden Dilihat dari Tempat Interaksi Hubungan Individu Berjalan Harmonis

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	4	20
2	Setuju	4	30	120
3	Kurang setuju	3	9	27
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	167

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 120 menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja dilihat dari tempat interaksi hubungan individu berjalan harmonis. Interaksi hubungan individu berjalan harmonis bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan interaksi hubungan individu berjalan harmonis dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika interaksi hubungan individu berjalan tidak harmonis pegawai akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan

dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana harmonis tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

Untuk mengukur indikator lingkungan kerja dilihat dari ketenangan dalam bekerja terjaga dengan baik sebagaimana tabel.

Tabel 4.22 Pernyataan Responden Dilihat dari Ketenangan dalam Bekerja Terjaga dengan Baik

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	1	5
2	Setuju	4	39	156
3	Kurang setuju	3	3	9
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	170

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 156 menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja dilihat dari ketenangan dalam bekerja terjaga dengan baik. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Untuk mengukur indikator lingkungan kerja dilihat dari pencahayaan dalam ruang kerja memadai dilihat sebagaimana tabel.

Tabel 4.23 Pernyataan Responden Dilihat dari Pencahayaan dalam Ruang Kerja Memadai

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	2	10
2	Setuju	4	34	136
3	Kurang setuju	3	7	21
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	167

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 136 menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja dilihat dari pencahayaan dalam ruang kerja memadai. Hal ini dimaksudkan bahwa pencahayaan dalam ruang kerja atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Pencapaian yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Untuk mengukur indikator lingkungan kerja dilihat dari kebersihan ruang kerja cukup terjaga dengan baik sebagaimana tabel.

Tabel 4.24 Pernyataan Responden Dilihat dari Kebersihan Ruang Kerja cukup Terjaga dengan Baik

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	-	-
2	Setuju	4	35	140
3	Kurang setuju	3	8	24
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	164

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 140 menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja dilihat dari kebersihan ruang kerja cukup terjaga dengan baik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang diinginkan oleh tiap pegawai dan secara tidak

langsung merupakan prediktor yang penting dalam efisiensi organisasi.

Salah satu indikator menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dilihat dari kebersihan ruang kerja, kebersihan ruang kerja dilihat dari kerapian dan penataan peralatan dan perlengkapan tersusun rapi di ruang kerja. Indikator kebersihan ruang kerja lainnya menyangkut terpeliharanya ruang kerja setiap harinya diantaranya kebersihan dari sampah dan debu untuk menjaga kesehatan pegawai.

Sebagaimana pernyataan responden lingkungan kerja, dapat disampaikan rekapitulasi pernyataan responden tentang lingkungan kerja sebagai berikut.

Tabel 4.25 Rekapitulasi Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Skor	Kategori
1.	Tempat kerja nyaman dan memadai	72	Setuju
2.	Fasilitas alat-alat bekerja tersedia lengkap dan berfungsi dengan baik	120	Setuju
3.	Tempat Interaksi hubungan individu berjalan harmonis	120	Setuju
4.	Ketenangan dalam bekerja terjaga dengan baik	156	Setuju
5.	Pencahayaan dalam ruang kerja memadai	136	Setuju
6.	Kebersihan ruang kerja cukup terjaga dengan baik	140	Setuju
Total Skor		744	
Rata -- rata		124	Setuju

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui rekapitulasi tanggapan responden menyatakan sebagian besar responden menyetujui bahwa indikator lingkungan kerja dipengaruhi oleh tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan wadah bagi individu dalam organisasi meningkatkan produktivitas kerja atau hasil kerja yang dapat diukur peningkatannya.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat individu bekerja dengan semangat kerja. Pentingnya lingkungan kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan untuk memperoleh peningkatan hasil kerja. Hal ini mengingat bahwa dalam lingkungan kerja terdiri dari individu-individu yang memiliki karakteristik sifat yang berbeda, kebutuhan yang beragam, tingkat emosional yang berbeda sehingga perlu penanganan yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai.

Dengan demikian, manfaat membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai menjadi dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik dan menimbulkan ketenang fisik pegawai

melaksanakan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan interaksi sosial antar pegawai yang dapat meningkatkan hubungan sosial menjadi lebih tinggi.

d. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan variabel dependen (Y) yang memberikan pengertian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana dalam mengetahui peningkatan kinerja pegawai adalah melakukan penilaian kinerja sesuai dengan prosedur penilaian kinerja yang ditetapkan.

Untuk mengukur indikator kinerja pegawai dilihat dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat diandalkan sebagaimana tabel.

Tabel 4.26 Pernyataan Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan Pegawai dapat Diandalkan

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	7	35
2	Setuju	4	27	108
3	Kurang setuju	3	9	27
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	170

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 108 menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai dilihat dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat diandalkan. Keandalan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan merupakan hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan.

Kinerja pegawai dilihat dari keandalan memiliki pengertian bahwa penyelesaian pekerjaan dapat dilihat dari ketepatan waktu, pekerjaan yang dilakukan tanpa kesalahan dan adanya kerjasama. Hal ini dimaksudkan bahwa keandalan pegawai dipengaruhi oleh kemampuannya melaksanakan pekerjaan dengan segera, akurat, dan memuaskan dan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan

Untuk mengukur indikator kinerja pegawai dilihat dari tingkat pengetahuan pekerjaan pegawai cukup memadai dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan sebagaimana tabel.

Tabel 4.27 Pernyataan Responden Dilihat dari Tingkat Pengetahuan Pekerjaan cukup Memadai dalam Melaksanakan Tugas/Pekerjaan yang Diberikan

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	3	15
2	Setuju	4	37	148
3	Kurang setuju	3	3	9
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah				172

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagian besar responden setuju dengan skor 148 menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai dilihat dari tingkat pengetahuan pekerjaan pegawai cukup memadai dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan. Indikator tingkat pengetahuan pekerjaan pegawai ditandai dengan adanya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman dilihat dari lamanya bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sama.

Untuk mengukur indikator kinerja pegawai dilihat dari tingkat inisiatif dalam penanganan pekerjaan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan cukup tinggi sebagaimana tabel.

Tabel 4.28 Pernyataan Responden Dilihat dari Tingkat Inisiatif dalam Penanganan Pekerjaan Pegawai dalam Penyelesaian Pekerjaan cukup Tinggi

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	-	-
2	Setuju	4	38	152
3	Kurang setuju	3	5	15
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	167

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 152 menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai

dilihat dari tingkat inisiatif dalam penanganan pekerjaan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan cukup tinggi. Tingkat inisiatif pegawai melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Inisiatif yang diambil pegawai pada saat menghadapi hambatan karena biasanya atasan pegawai tidak dapat dihubungi atau tidak berada di tempat. Inisiatif yang dilakukan pegawai dapat dipertanggungjawabkan dengan adanya kemampuan baik secara administrasi maupun teknis sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk mengukur indikator kinerja pegawai dilihat dari tingkat kecekatan mental pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan cukup baik sebagaimana tabel.

Tabel 4.29 Pernyataan Responden Dilihat dari Tingkat Kecekatan Mental Pegawai dalam Mempertanggungjawabkan Pekerjaan cukup Baik

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	-	-
2	Setuju	4	33	132
3	Kurang setuju	3	10	30
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	162

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 132 menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai dilihat dari tingkat kecekatan mental pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan cukup baik. Kecekatan mental pegawai merupakan kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Sedangkan tanggung jawab pegawai menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya. Dengan demikian, kecekatan pegawai dalam menerima perintah atau instruksi kerja dapat dilaksanakan dengan cepat dan tepat dan dapat mempertanggungjawabkan sesuai ketentuan.

Untuk mengukur indikator kinerja pegawai dilihat sikap pegawai dengan atasan, bawahan dan rekan kerja terjaga dengan baik sebagaimana tabel.

Tabel 4.30 Pernyataan Responden Dilihat dari Tingkat Sikap Pegawai dengan Atasan, Bawahan dan Rekan Kerja Terjaga dengan Baik

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	3	15
2	Setuju	4	36	144
3	Kurang setuju	3	4	12
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	171

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 144 menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai dilihat dari sikap pegawai dengan atasan, bawahan dan rekan kerja terjaga dengan baik. Indikator sikap kerja pegawai dalam menyelesaikan dapat dilihat dalam sikapnya untuk berhubungan dengan yang lainnya, hal ini dapat dilihat dari sikap kerja samanya dengan orang lain yakni melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerja sama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerja sama antar pegawai, tetapi kerja sama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

Untuk mengukur indikator kinerja pegawai dilihat dari tingkat kepatuhan dan kehadiran pegawai dalam memenuhi ketentuan cukup mendukung sebagaimana tabel.

Tabel 4.31 Pernyataan Responden Dilihat dari Tingkat Kepatuhan dan Kehadiran Pegawai dalam Memenuhi Ketentuan cukup Mendukung

No.	Jawaban	Bobot	Jumlah	Skor
1	Sangat setuju	5	-	-
2	Setuju	4	33	132
3	Kurang setuju	3	10	30
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			43	162

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Sebagaimana tabel di atas sebagian besar responden setuju dengan skor 132 menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai dilihat dari tingkat kepatuhan dan kehadiran pegawai dalam memenuhi ketentuan cukup mendukung. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan dalam hal ini dilihat dari tingkat kepatuhan dan kehadiran pegawai.

Disiplin dapat ditunjukkan melalui tanggung jawab. Apakah seorang pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan tepat waktu atau tidak akan memperlihatkan bagaimana sikap pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang disiplin dalam kerja akan memberikan tanggung jawab yang tinggi pula pada pekerjaan. Dengan kata lain, tingkat kepatuhan pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan menjadi objek penilaian bagi pimpinan dalam memberikan penilaian kinerja berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dirangkum penilaian yang diberikan setiap akhir tahun.

Sedangkan disiplin kehadiran pegawai diatur dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengatur jenis dan macam hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berdasarkan pelanggaran yang dilakukan PNS serta pejabat yang berwenang untuk menghukumnya.

Sebagaimana pernyataan responden kinerja pegawai, dapat disampaikan rekapitulasi pernyataan responden tentang kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 4.32 Rekapitulasi Pernyataan Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Skor	Kategori
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat diandalkan	108	Setuju
2.	Tingkat pengetahuan pekerjaan pegawai cukup memadai dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan	148	Setuju
3.	Tingkat inisiatif dalam penanganan pekerjaan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan cukup tinggi	152	Setuju
4.	Tingkat kecekatan mental pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan cukup baik	132	Setuju
5.	Sikap pegawai dengan atasan, bawahan dan rekan kerja terjaga dengan baik	144	Setuju
6.	Tingkat kpatuhan dan kehadiran pegawai dalam memenuhi ketentuan cukup mendukung	132	Setuju
Total Skor		816	
Rata – rata		136	Setuju

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui rekapitulasi tanggapan responden menyatakan sebagian besar responden menyetujui bahwa hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin mempengaruhi kinerja pegawai.

Karakteristik penilaian pegawai dalam mempengaruhi kinerja dilihat dari bagaimana kemampuan pegawai dilihat dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplinnya dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang kinerja pegawai berdasarkan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, apakah pelaksanaan pekerjaan sesuai atau tidak sehingga menjadi dasar bagi pimpinan untuk memberikan penilaian.

Penilaian kinerja yang objektif pada suatu organisasi sangat diperlukan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik

Selanjutnya pentingnya penilaian kinerja bagi pegawai adalah untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian

kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dalam suatu periode yang ditetapkan sehingga penilaian kinerja yang dikur dapat dibandingkan dengan peningkatan sebelumnya.

Hasil pengukuran kinerja merupakan wujud akuntabilitas para pimpinan organisasi atas kinerja mereka dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab organisasi yang dipimpinnya.

6. Analisis Kuantitatif

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas sebagaimana pengolahan data dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Butir Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	Motivasi kerja			
	Item 1	0.483	0.3008	Valid
	Item 2	0.721	0.3008	Valid
	Item 3	0.782	0.3008	Valid
	Item 4	0.477	0.3008	Valid
	Item 5	0.643	0.3008	Valid
	Item 6	0.302	0.3008	Valid
2	Kemampuan			
	Item 1	0.363	0.3008	Valid
	Item 2	0.509	0.3008	Valid

No	Variabel/Butir Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
	Item 3	0.601	0.3008	Valid
	Item 4	0.604	0.3008	Valid
	Item 5	0.689	0.3008	Valid
	Item 6	0.312	0.3008	Valid
3	Lingkungan kerja			
	Item 1	0.649	0.3008	Valid
	Item 2	0.351	0.3008	Valid
	Item 3	0.498	0.3008	Valid
	Item 4	0.791	0.3008	Valid
	Item 5	0.381	0.3008	Valid
	Item 6	0.381	0.3008	Valid
4	Kinerja pegawai			
	Item 1	0.769	0.3008	Valid
	Item 2	0.610	0.3008	Valid
	Item 3	0.395	0.3008	Valid
	Item 4	0.518	0.3008	Valid
	Item 5	0.581	0.3008	Valid
	Item 6	0.352	0.3008	Valid

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Untuk mengetahui kevaliditas butir dilihat dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebagaimana *output* data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid sehingga butir instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Ghozali (2011:52) yang menyatakan kevaliditan kuesioner apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas sebagaimana pengolahan data dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas

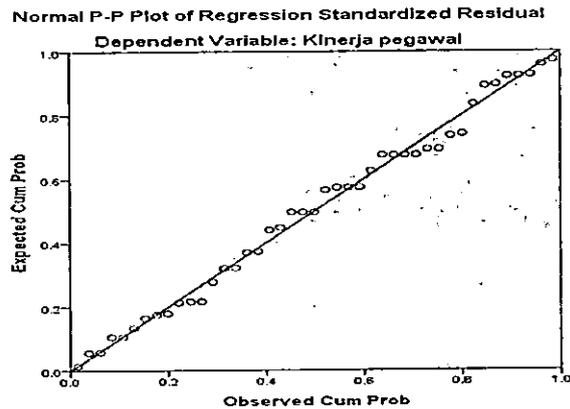
No	Variabel	Alpha (α)	Status
1	Motivasi kerja (X_1)	0.600	<i>Reliabel</i>
2	Kemampuan (X_2)	0.428	<i>Reliabel</i>
3	Lingkungan kerja (X_3)	0.459	<i>Reliabel</i>
4	Kinerja pegawai (Y)	0.429	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Olahan, Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh variabel dalam instrumen penelitian dinyatakan *reliable*, sehingga variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghozali (2011:47) yang menyatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu yang dibuktikan dengan $\alpha > r_{tabel}$.

c. Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan data dengan hasil *output* dapat digambarkan grafik berikut.



Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dari grafik di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi normal. Hal ini dinyatakan Prayitno (2012:144), uji normalitas pada model regresi terdistribusi secara normal.

d. Uji multikolinieritas

Berdasarkan pengolahan data *output* tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics*, hasil yang didapat sebagai berikut.

Tabel 4.35 Output Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

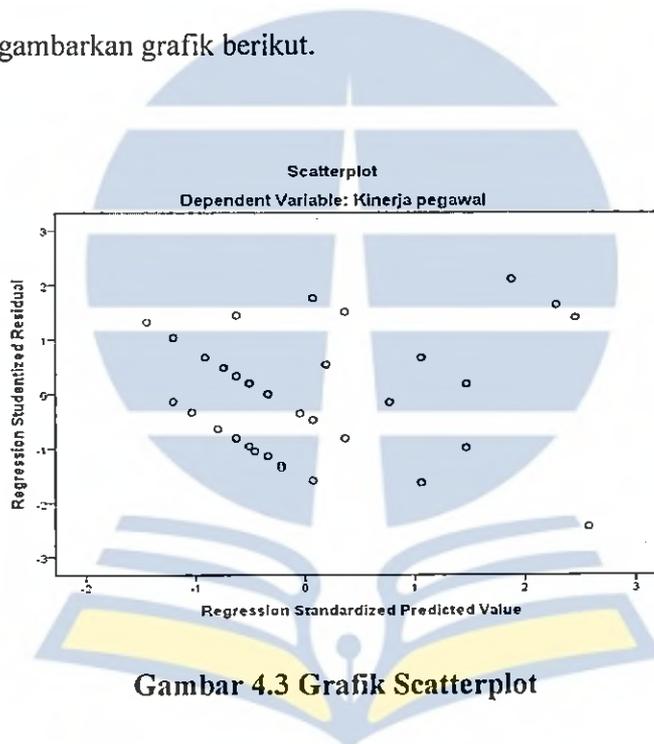
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X ₁	.553	1.808
	X ₂	.636	1.572
	X ₃	.631	1.585

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel yaitu $X_1 = 1.808$, $X_2 = 1.572$ dan $X_3 = 1.585$ adalah lebih kecil dari yang dipersyaratkan yang menjadi dasar keputusan pengujian bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

e. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan pengolahan data dengan hasil *output* dapat digambarkan grafik berikut.



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot

Dari hasil pengujian di atas didapatkan bahwa titik-titik yang terdapat dalam *charts* tersebut tidak membentuk pola yang teratur (titik-titik menyebar), maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghazali (2011:139), untuk mendeteksi tidak adanya

heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

f. Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam hal ini motivasi kerja, kemampuan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan linier dengan variabel dependen. Dengan demikian, dapat diketahui apakah variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang searah dengan peningkatan kinerja pegawai yang menjadi variabel dependen pada penelitian ini.

Berdasarkan *output* hasil regresi dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.36 Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	T _{hitung}	Sig.
(Constant)	7.029	2.971	0.005
X ₁	0.417	3.559	0.001
X ₂	0.296	2.740	0.009
X ₃	-0.001	-0.006	0.995

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan berikut:

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

$$Y = 7.029 + 0.417 X_1 + 0.296 X_2 - 0.001 X_3$$

Keterangan:

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

- X_1 = Motivasi kerja
 X_2 = Kemampuan
 X_3 = Lingkungan Kerja
 a = Nilai Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 e = Nilai Error

Persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 7.029, yaitu bilangan tetap atau konstan jika variabel motivasi kerja, kemampuan dan lingkungan kerja bernilai nol atau tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut maka kinerja pegawai (Y) sebesar 7.029
- 2) Besarnya koefisien regresi X_1 sebesar 0.417, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel motivasi kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.417 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap
- 3) Besarnya koefisien regresi X_2 sebesar 0.296, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel kemampuan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.296 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap
- 4) Besarnya koefisien regresi X_3 adalah -0.001, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel lingkungan kerja sebesar

1% maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.001 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

g. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian uji F secara bersama-sama (simultan) dilakukan untuk mengetahui berapa pengaruh dari variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersamaan terhadap variable terikat (Y).

Berdasarkan *output* hasil regresi dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 4.37 Hasil Output Regresi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.821	3	14.607	17.832	.000 ^b
	Residual	31.946	39	.819		
	Total	75.767	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai $F_{hitung} = 17.832$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 3.15$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel motivasi kerja (X_1), kemampuan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

h. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel

terikat (Y). Untuk itu, digunakan teknik uji t yang hasilnya outputnya sebagai berikut.

Tabel 4.38 Uji t

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>T hitung</i>	Sig.
<i>(Constant)</i>	7.029	2.971	0.005
X ₁	0.417	3.559	0.001
X ₂	0.296	2.740	0.009
X ₃	-0.001	-0.006	0.995

Dari tabel uji t di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 3.559 terhadap kinerja pegawai
- 2) Kemampuan berpengaruh positif sebesar 2.740 terhadap kinerja pegawai
- 3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

i. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui koefisien yang menunjukkan seberapa besar prosentase variabel independen mampu menjelaskan pengaruh variabel dependen dapat dilihat berikut.

Tabel 4.39 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.578	.546	.905

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Pada tabel *model summary* di atas diketahui nilai *R square* sebesar 0.578, dengan demikian dapat diketahui pengaruh variabel motivasi kerja, kemampuan dan lingkungan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 58%. Adapun pengaruh variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 42% yang tidak diteliti pada penelitian ini.

C. Pembahasan

Sebagaimana hasil pengolahan data secara statistik dapat diuraikan pengaruh masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana pengujian secara parsial dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.559 > 2.00030$, sehingga bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai dapat ditentukan oleh kebutuhan pegawai yang dapat mendorong pegawai dapat lebih giat dan semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan atau organisasi akan menghasilkan upaya

yang sungguh-sungguh dari pegawai dapat memberikan hasil terbaik bagi organisasi, dan sebaliknya apabila pegawai tidak puas dengan pekerjaan atau organisasi maka akan terlihat dari sikap dan perilaku kerja yang negatif pegawai dalam bekerja, diantaranya tingginya kemangkiran kerja, rendahnya kerjasama antar pegawai sehingga capaian hasil kerja pegawai tidak meningkat.

Motivasi yang dapat diberikan pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya membangun komunikasi yang efektif terhadap pegawai yang dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam melaksanakan tahapan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang terjadi pada organisasi. Pemberian *reward* atau penghargaan yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang telah mencapai kinerja yang tinggi. Peningkatan penghasilan seiring peningkatan kinerja organisasi sesuai peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh adanya motivasi, motivasi yang diberikan dapat memberikan kondisi organisasi lebih meningkat, semakin kuat motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja pegawai memberikan kontribusi yang tinggi bagi peningkatan kinerja organisasi. (Rivai, 2010:458)

2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.740 > 2.00030$, sehingga bisa disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemampuan yang ditunjukkan pegawai dapat melakukan pekerjaan secara berkualitas dan kuantitas yang telah ditargetkan organisasi. Kemampuan pegawai yang didukung dengan pengetahuan, keterampilan atau keahlian sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan memperlihatkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai serta dapat menghadapi permasalahan-permasalahan dalam pencapaian kinerja organisasi baik secara internal maupun eksternal organisasi. Permasalahan organisasi dapat saja terkait kurang tepatnya standar kerja yang digunakan, peralatan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dan permasalahan eksternal organisasi terkaitnya lambatnya

Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2008:57), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menghasilkan hasil pekerjaan melebihi target pekerjaan yang ditentukan dari nilai pengukuran dan batas waktu yang digunakan serta dapat melebihi perbandingan dengan pencapaian hasil pekerjaan pegawai lainnya dapat disimpulkan bahwa pegawai tersebut berkinerja atau berprestasi. Dari hal tersebut maka kemampuan

pegawai dalam menghasilkan capaian kinerja lebih tinggi dari sebelumnya atau dapat dibandingkan dengan pegawai lainnya maka pegawai memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

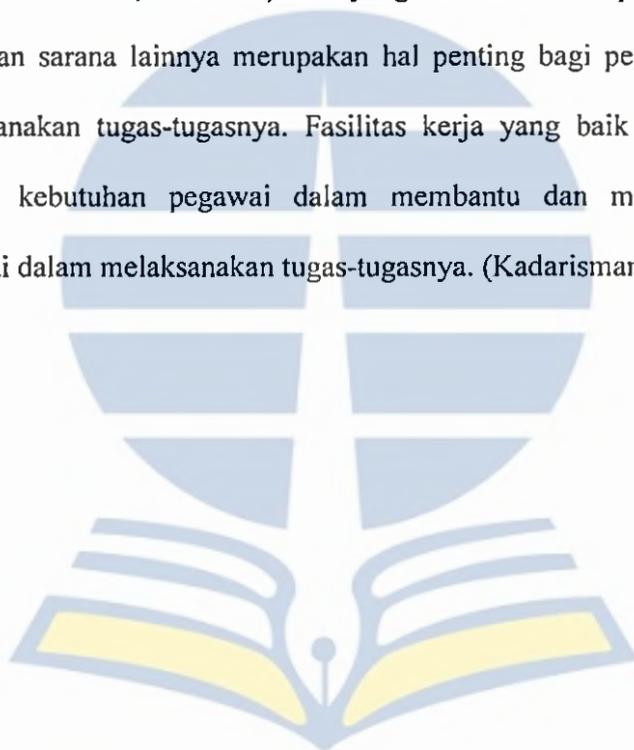
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0.006 > 2.00030$, sehingga bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari kondisi bangunan/gedung kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir tidak memadai dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama dilihat dari fasilitas lingkungan kerja secara keseluruhan tidak memadai, dilihat dari banyaknya ruangan yang tidak memenuhi syarat untuk ruang kerja, kerusakan dan kebocoran atap bangunan kantor, bangunan kantor yang berumur cukup tua dan pemeliharaan yang ada tidak mencukupi untuk memperbaiki keadaan gedung.

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik di dalam suatu organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaannya, lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja pegawai akan meningkat.

Dimana lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja (Kadarisman, 2012:300). Menyangkut fasilitas meliputi perangkat kerja dan sarana lainnya merupakan hal penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Fasilitas kerja yang baik yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam membantu dan mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. (Kadarisman, 2012:301)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat terbukti bahwa motivasi kerja dapat dikatakan sebagai dorongan dan tekanan akibat dari kebutuhan yang tidak terpenuhi yang mengarahkan pegawai pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan pada pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat terbukti bahwa kemampuan merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja yang telah ditetapkan.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Hal ini dilihat dari kondisi bangunan/gedung kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir tidak memadai dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama dilihat dari fasilitas lingkungan kerja secara keseluruhan tidak memadai karena kondisi bangunan banyak yang rusak.

4. Secara simultan motivasi kerja (X_1), kemampuan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, variabel-variabel yang ada dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila dilakukan lebih tepat sasaran.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan didapat saran-saran sebagai berikut:

1. Pimpinan dapat melakukan pemberian motivasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawai dalam meningkatkan tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.
2. Meningkatkan kemampuan melalui peningkatan pendidikan dan latihan untuk menunjang kapasitas individu dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai waktu atau target yang telah ditetapkan.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana meliputi perangkat kerja dan sarana lainnya merupakan hal penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Fasilitas kerja yang baik yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam membantu dan mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

4. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan pembinaan dan pengarahan terhadap pegawai mengenai tugas pokok dan tujuan organisasi secara berkala. Hal tersebut untuk lebih memahami sesuai dengan tugas pokok dan tujuan organisasi, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2007). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amirullah & Haris Budiyo. (2008). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Djarmiko, Yayat Hayati. (2007). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Duwi, Priyatno. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harbani, Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

_____. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Rajawali Press.

Kusnadi. (2008). *Teori dan Manajemen Konflik*. Malang: Taroda.

Kuswandi. (2007). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Mahsun, Mohamad, (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Mardalis. (2008). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mardiana. (2007). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.

- Moenir. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, Stephen. dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. (2008). *Human Resource Management, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- _____. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. (2007). *Produktivitas Tenaga Kerja*. Jakarta: Grafindo.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujadi, Prawirosentono. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Meda Group.
- Swasto, Bambang. (2008). *Pengaruh Sumber Daya Manusia (Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dan Imbalan)*. Malang: FIA UB.
- Triguno. (2007). *Budaya Kerja*. Jakarta: PT Golden Trayon Press.

Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

_____, (2011). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

_____, (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Winardi, J. (2011). *Motivasi Pemoivasiaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wursanto, I. (2008). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

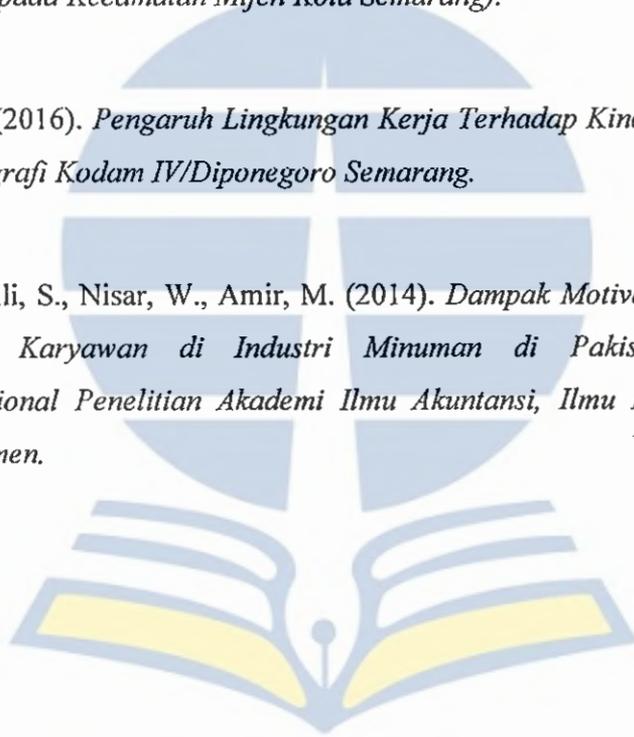
Penelitian:

Halim. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar*.

Hapsari. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara*.

Mahfud. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan DPRD Kabupaten Kuningan*.

- Pratama. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman.*
- Rahmawati. (2014). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PKU Aisyiyah Boyolali.*
- Tri Hardjono. (2013). *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Kecamatan Mijen Kota Semarang).*
- Yuni Andari. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Topografi Kodam IV/Diponegoro Semarang.*
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. (2014). *Dampak Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Minuman di Pakistan. Jurnal Internasional Penelitian Akademi Ilmu Akuntansi, Ilmu Keuangan & Manajemen.*



Tembilahan, April 2017

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr. Pegawai Dinas Pariwisata,
Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan
Kabupaten Indragiri Hilir
di-

Tembilahan

Dalam rangka tugas akhir mata kuliah Program Magister Manajemen Universitas Terbuka Tahun Ajaran 2017, dengan ini kami mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Sdr Pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir, untuk mengisi identitas dan kuesioner yang saya ajukan dengan penelitian pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir yang berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir.

Dalam mengisi kuesioner ini, mohon kesediaannya untuk menjawab secara jujur dan objektif, karena kuesioner ini hanya untuk kebutuhan penelitian, yang sama sekali tidak dimaksudkan untuk memberi penilaian yang dapat merugikan karier Bapak/Ibu/Sdr. Bersama ini pula kami lampirkan kuesioner penelitian.

Atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr, kami ucapkan terima kasih, semoga Allah SWT meridhoi kita semua, Amin.

Hormat saya,

Muhamad Ridwan
NIM. 500630813

KUESIONER

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA,
KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA, DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

A. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jabatan :

Pendidikan :

Masa Kerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai keadaan yang sebenarnya.

2. Ada 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

5 = Sangat setuju

4 = Setuju

3 = Kurang setuju

2 = Rendah

1 = Sangat rendah

C. Pernyataan

Kinerja

No	Pernyataan Variabel	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat diandalkan					
2	Tingkat pengetahuan pekerjaan pegawai cukup memadai dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan					
3	Tingkat inisiatif dalam penanganan pekerjaan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan cukup tinggi					
4	Tingkat kecekatan mental pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan cukup baik					
5	Sikap pegawai dengan atasan, bawahan dan rekan kerja terjaga dengan baik					
6	Tingkat kepatuhan dan kehadiran pegawai dalam memenuhi ketentuan cukup mendukung					

Motivasi

No	Pernyataan Variabel	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Lingkungan kerja yang ada nyaman dan memadai					
2	Lingkungan kerja yang ada menjamin kenyamanan kerja					
3	Hubungan atasan dan bawahan di					

No	Pernyataan Variabel	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	dalam kantor terjalin harmonis					
4	Hubungan sesama rekan dan bidang lain di kantor terjaga dengan baik					
5	Kebutuhan dasar (pangan, sandang, papan) pegawai dapat terpenuhi dengan cukup					
6	Tambahan penghasilan yang diberikan memenuhi asas keadilan bagi pegawai					

Kemampuan

No	Pernyataan Variabel	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pegawai memiliki tingkat kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan hasil yang memadai					
2	Pegawai memiliki tingkat kemampuan kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan					
3	Pegawai memiliki tingkat kemampuan kemampuan pengetahuan dasar dan teknis dalam melaksanakan tugas/pekerjaan					
4	Pegawai memiliki tingkat kemampuan kemampuan Pegawai menguasai IT					
5	Pegawai memiliki tingkat kemampuan pengalaman kerja pegawai membantu tugas/pekerjaan yang diberikan					

No	Pernyataan Variabel	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
6	Pegawai memiliki tingkat kemampuan kemampuan organisasi menempatkan pegawai					

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan Variabel	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Tempat kerja nyaman dan memadai					
2	Fasilitas alat-alat bekerja tersedia lengkap dan berfungsi dengan baik					
3	Tempat interaksi hubungan individu berjalan harmonis					
4	Ketenangan dalam bekerja terjaga dengan baik					
5	Pencahayaan dalam ruang kerja memadai					
6	Kebersihan ruang kerja cukup terjaga dengan baik					

Tanggapan Variabel X₃

No	Tanggapan						Skor
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	
1	5	3	4	4	5	4	25
2	5	4	5	5	4	4	27
3	4	3	4	4	5	4	24
4	5	4	4	5	4	4	26
5	4	3	4	4	4	4	23
6	5	4	4	5	4	4	26
7	4	3	4	4	4	4	23
8	5	4	4	5	4	4	26
9	4	3	5	4	4	4	24
10	5	4	4	5	4	4	26
11	4	3	5	4	4	4	24
12	5	4	4	5	4	4	26
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	4	4	5	4	3	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	3	5	4	3	23
17	4	4	4	4	3	4	23
18	4	4	3	3	4	3	21
19	4	4	4	4	3	4	23
20	4	4	3	3	4	3	21
21	3	4	4	4	3	4	22
22	4	4	3	4	4	4	23
23	3	4	4	4	3	4	22
24	4	4	3	4	4	4	23
25	3	4	4	4	4	4	23
26	3	4	3	4	4	4	22
27	3	4	4	4	4	4	23

Tanggapan Variabel Kinerja Y

No	Tanggapan						Skor
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	
1	5	5	4	4	5	4	27
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	5	4	27
6	5	4	4	4	4	4	25
7	5	4	4	4	4	4	25
8	5	4	4	4	4	4	25
9	4	4	3	4	4	4	23
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	3	4	4	4	23
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	3	4	4	4	23
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	3	4	4	4	23
16	4	4	4	3	4	4	23
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	3	4	3	22
19	5	4	4	4	4	4	25
20	4	4	4	3	4	3	22
21	3	4	4	4	4	4	23
22	4	4	4	3	4	3	22
23	3	4	4	4	4	4	23
24	4	4	4	3	4	3	22
25	3	4	4	4	4	4	23
26	4	4	4	4	4	3	23
27	3	4	4	3	4	4	22

No	Tanggapan						Skor
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	
28	3	4	5	4	4	4	24
29	3	4	4	4	4	4	23
30	3	4	4	4	4	4	23
31	3	4	4	4	4	4	23
32	3	4	4	5	4	4	24
33	3	4	4	4	4	4	23
34	3	3	4	3	4	4	21
35	3	4	4	4	4	4	23
36	4	3	3	3	4	3	20
37	3	4	4	4	4	4	23
38	4	3	4	4	4	3	22
39	3	3	4	4	3	4	21
40	4	3	3	4	4	3	21
41	3	3	4	4	3	4	21
42	4	4	3	4	4	3	22
43	3	3	4	4	3	4	21

No	Tanggapan						Skor
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	
28	4	4	4	4	4	3	23
29	3	4	4	3	4	4	22
30	4	4	4	4	4	3	23
31	3	4	4	3	4	4	22
32	4	4	4	4	4	3	23
33	3	4	4	3	4	4	22
34	4	4	4	4	4	3	23
35	3	4	4	3	4	4	22
36	4	3	4	4	4	3	22
37	3	4	4	4	3	4	22
38	4	3	4	4	4	4	23
39	4	4	4	4	3	4	23
40	4	3	4	4	4	4	23
41	4	4	4	4	3	4	23
42	4	4	3	4	4	4	23
43	4	4	4	4	3	4	23



Tanggapan Variabel X_1

No	Tanggapan						Skor
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	
1	5	5	4	4	4	4	26
2	4	5	4	5	4	5	27
3	5	5	4	4	5	4	27
4	4	5	4	4	4	4	25
5	5	4	4	4	5	4	26
6	4	4	3	4	4	5	24
7	4	5	3	4	5	4	25
8	4	4	3	4	4	4	23
9	4	5	3	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	5	3	4	4	3	23
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	4	3	4	4	3	23
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	3	4	4	4	23
16	4	4	3	4	4	4	23
17	3	4	3	4	4	4	22
18	3	4	3	4	4	4	22
19	4	4	3	4	4	4	23
20	4	4	3	4	4	4	23
21	4	4	3	4	4	4	23
22	4	4	3	4	4	4	23
23	4	4	3	4	3	4	22
24	4	4	3	4	3	3	21
25	4	4	3	4	4	4	23
26	4	4	3	4	3	4	22
27	4	3	3	3	4	4	21

Tanggapan Variabel X_2

No	Tanggapan						Skor
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	
1	4	5	5	5	4	4	27
2	4	5	5	4	4	4	26
3	4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	4	4	4	4	25
5	4	4	4	5	4	4	25
6	4	5	4	4	4	4	25
7	4	4	4	5	4	4	25
8	4	5	3	4	4	4	24
9	4	5	4	4	4	4	25
10	3	5	4	4	4	4	24
11	4	5	4	4	3	4	24
12	3	4	4	4	3	4	22
13	4	4	4	4	3	4	23
14	4	4	3	4	3	4	22
15	4	4	3	3	3	4	21
16	3	4	4	3	3	4	21
17	4	4	4	3	3	4	22
18	3	4	4	4	3	4	22
19	3	4	4	4	4	4	23
20	3	4	4	4	4	3	22
21	4	4	4	4	3	4	23
22	4	4	4	4	4	3	23
23	3	4	4	4	3	4	22
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	4	3	4	3	4	21
26	4	4	4	4	4	3	23
27	4	4	3	4	3	4	22

No	Tanggapan						Skor
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	
28	4	3	3	4	3	4	21
29	4	4	3	3	4	4	22
30	4	3	3	4	3	4	21
31	4	4	3	3	4	4	22
32	4	3	3	4	4	4	22
33	4	4	3	3	4	4	22
34	4	3	3	4	4	4	22
35	4	4	3	4	4	4	23
36	4	4	3	4	4	4	23
37	4	4	3	4	4	4	23
38	4	4	3	4	3	4	22
39	4	4	3	4	4	3	22
40	4	4	3	4	3	3	21
41	4	3	2	3	4	4	20
42	4	4	2	4	3	4	21
43	4	3	3	3	4	5	22

No	Tanggapan						Skor
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	
28	4	4	4	4	4	3	23
29	4	5	3	4	3	3	22
30	4	4	4	4	4	3	23
31	4	5	3	4	3	4	23
32	3	4	4	4	4	4	23
33	3	5	3	3	3	3	20
34	3	4	4	5	4	4	24
35	4	3	3	5	3	3	21
36	4	3	4	3	4	4	22
37	4	3	3	3	3	4	20
38	4	4	4	3	4	4	23
39	3	4	3	3	3	4	20
40	4	4	4	3	4	4	23
41	3	4	5	3	3	4	22
42	4	4	5	3	4	3	23
43	4	4	3	3	3	4	21



Lampiran SPSS

Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.220	.370*	.038	.285	-.133	.483**
	Sig. (2-tailed)		.156	.015	.810	.064	.396	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item2	Pearson Correlation	.220	1	.441**	.422**	.331*	-.095	.721**
	Sig. (2-tailed)	.156		.003	.005	.030	.544	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item3	Pearson Correlation	.370*	.441**	1	.352*	.378*	.150	.782**
	Sig. (2-tailed)	.015	.003		.021	.012	.336	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item4	Pearson Correlation	.038	.422**	.352*	1	-.071	-.033	.477**
	Sig. (2-tailed)	.810	.005	.021		.651	.835	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item5	Pearson Correlation	.285	.331*	.378*	-.071	1	.195	.643**
	Sig. (2-tailed)	.064	.030	.012	.651		.211	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item6	Pearson Correlation	-.133	-.095	.150	-.033	.195	1	.302*
	Sig. (2-tailed)	.396	.544	.336	.835	.211		.049
	N	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.483**	.721**	.782**	.477**	.643**	.302*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.049	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.600	6

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.039	-.036	.095	.198	-.090	.363*
	Sig. (2-tailed)		.802	.816	.544	.202	.567	.017
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item2	Pearson Correlation	.039	1	.110	.144	.149	.071	.509**
	Sig. (2-tailed)	.802		.481	.356	.341	.649	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item3	Pearson Correlation	-.036	.110	1	.119	.504**	.032	.601**
	Sig. (2-tailed)	.816	.481		.446	.001	.838	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item4	Pearson Correlation	.095	.144	.119	1	.311*	-.023	.604**
	Sig. (2-tailed)	.544	.356	.446		.043	.883	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item5	Pearson Correlation	.198	.149	.504**	.311*	1	-.136	.689**
	Sig. (2-tailed)	.202	.341	.001	.043		.385	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item6	Pearson Correlation	-.090	.071	.032	-.023	-.136	1	.212
	Sig. (2-tailed)	.567	.649	.838	.883	.385		.172
	N	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.363*	.509**	.601**	.604**	.689**	.312	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000	.000	.172	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.428	6

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.019	-.003	.475**	.355*	-.218	.649**
	Sig. (2-tailed)		.902	.986	.001	.019	.160	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item2	Pearson Correlation	.019	1	-.142	.331*	-.059	.076	.351*
	Sig. (2-tailed)	.902		.362	.030	.709	.630	.021
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item3	Pearson Correlation	-.003	-.142	1	.288	-.057	.564**	.498**
	Sig. (2-tailed)	.986	.362		.061	.717	.000	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item4	Pearson Correlation	.475**	.331*	.288	1	.057	.215	.791**
	Sig. (2-tailed)	.001	.030	.061		.717	.167	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item5	Pearson Correlation	.355*	-.059	-.057	.057	1	-.126	.381*
	Sig. (2-tailed)	.019	.709	.717	.717		.422	.012
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item6	Pearson Correlation	-.218	.076	.564**	.215	-.126	1	.381*
	Sig. (2-tailed)	.160	.630	.000	.167	.422		.012
	N	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.649**	.351*	.498**	.791**	.381*	.381*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.001	.000	.012	.012	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.459	6

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.307*	-.028	.410**	.375*	-.042	.769**
	Sig. (2-tailed)		.045	.860	.006	.013	.789	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item2	Pearson Correlation	.307*	1	.000	.000	.464**	.147	.610**
	Sig. (2-tailed)	.045		1.000	1.000	.002	.346	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item3	Pearson Correlation	-.028	.000	1	-.200	-.021	-.200	.095
	Sig. (2-tailed)	.860	1.000		.199	.894	.199	.543
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item4	Pearson Correlation	.410**	.000	-.200	1	-.032	.218	.518**
	Sig. (2-tailed)	.006	1.000	.199		.840	.160	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item5	Pearson Correlation	.375*	.464**	-.021	-.032	1	-.032	.581**
	Sig. (2-tailed)	.013	.002	.894	.840		.840	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Item6	Pearson Correlation	-.042	.147	-.200	.218	-.032	1	.352*
	Sig. (2-tailed)	.789	.346	.199	.160	.840		.021
	N	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.769**	.610**	.395	.518**	.581**	.352*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.543	.000	.000	.021	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.429	6

Hasil Pengujian Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.578	.546	.905

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.029	2.366		2.971	.005
	X ₁	.417	.117	.498	3.559	.001
	X ₂	.296	.108	.357	2.740	.009
	X ₃	-.001	.106	-.001	-.006	.995

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

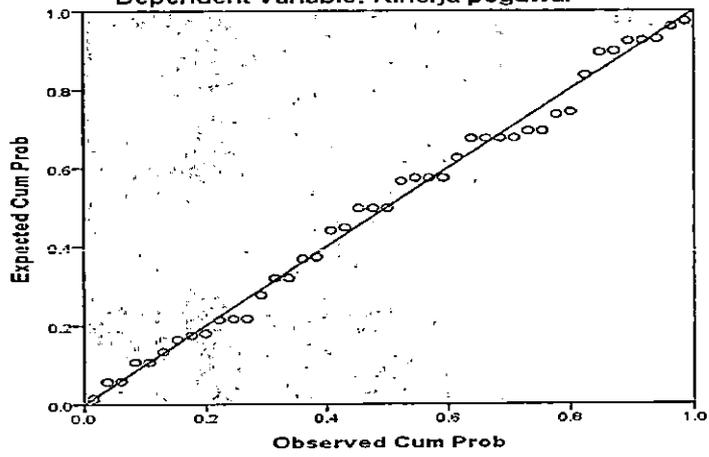
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.821	3	14.607	17.832	.000 ^b
	Residual	31.946	39	.819		
	Total	75.767	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja pegawai

