

**ANALISIS MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN GOWA**

DIAJUKAN OLEH :

MASYITA

4513012114



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

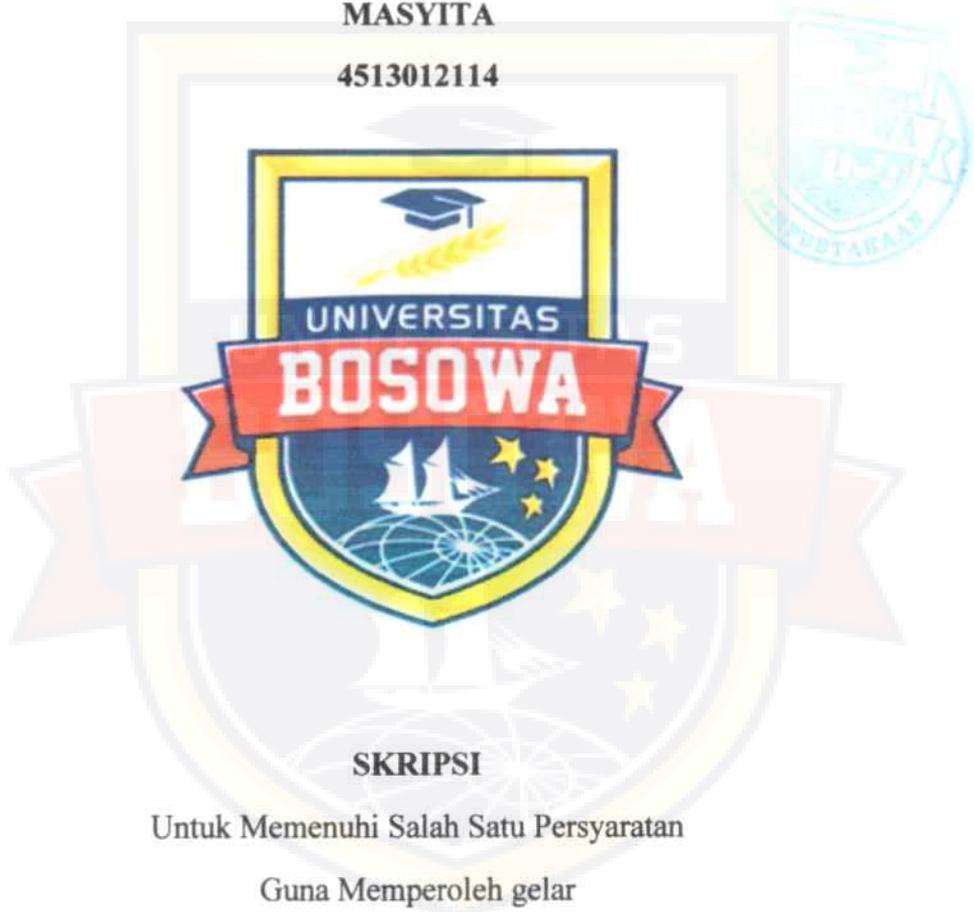
2017

**ANALISIS MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN GOWA**

DIAJUKAN OLEH :

MASYITA

4513012114



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor DPPKB Kabupaten Gowa

Nama : Masyita

Nim : 45 13 012 114

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

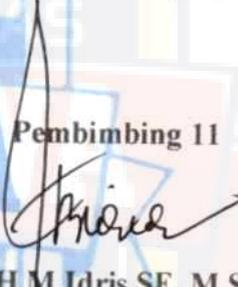
Tempat penelitian : Kantor Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si


H.M. Idris, SE., M.Si

Mengetahui dan mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

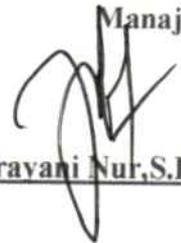
Dekan fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Universitas bosowa

Manajemen


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si, SH., MH


Indravani Nur, S.Pd., SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MASYITA

NIM : 45 13 012 114

Jur/Prodi/Konsentrasi : Manajemen

Fakultas/Program : Ekonomi

Judul : Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang sama atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 10 Agustus 2017
Mahasiswa yang bersangkutan



**ANALISIS MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN GOWA**

Oleh:

MASYITA

45 13 012 114

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

MASYITA.2017. Analisis motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor DPPKB kabupaten gowa

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor DPPKB Kabupaten Gowa, dengan jumlah populasi 104 orang, peneliti mengambil 40 orang sebagai sampel. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan SPSS (Statistical Package for Sosial Science) for windows version 13.0 dan Mr Office Excel 2007. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai (motivasi kerja) $T_{hitung} 1,727$ dan nilai (lingkungan kerja) $T_{hitung} 2,426 \geq T_{tabel} 1,697$. Artinya motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor DPPKB Kabupaten Gowa.

ANALYSIS OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DPPKB DISTRICTS GOWA OFFICE

Oleh :

MASYITA

45 13 012 114

Faculty Management Faculty

University Bosowa

ABSTRACT

Masyita. 2017. Analysis of motivation and work environment on employee performance at DPPKB districts gowa office

This study aims to examine the influence of motivation on employee performance, and the influence of work environment on employee performance. This research was conducted at DPPKB Office of Gowa Regency, with population 104 people, researcher take 40 people as sample. This research method uses quantitative research by using primary data and secondary data. Data collection techniques by conducting interviews and observations with the media questionnaire. The analysis method used inferential statistic with parametric data type, and using SPSS (Statistical Package for Social Science) for windows version 13.0 and Mr Office Excel 2007. The result of research showed that motivation variable on employee performance had positive and significant effect because it has value (motivation) 1,727 and value (work environment) Thitung 2,426 \geq T table 1.697. This means that the motivation and work environment have a positive and significant effect on the performance of the employees of the DPPKB of Gowa Regency.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa. Skripsi ini berjudul **“Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPPKB Kabupaten Gowa”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya.

Skripsi ini tentunya tak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti secara moril dan materil. Maka dengan ketulusan hati, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada Kedua orang tua tercinta, Haddi Sahroni (ALM) dan Haidar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan serta kasih sayang yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan tulus, ikhlas, dan penuh kasih sayang. Serta seseorang yang paling special, kak Aslam SP. yang selalu Menyemangati, mengingatkan, dan mendampingi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Maka tak lupa pula dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Ir.Saleh Pallu,M.Eng.Selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr.Hj.Herminawati Abu Bakar SE.,MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu indrayani Nu,s.pd SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Bapak H.M,Idris SE,M.Si Dan Bapak Dr.Thamrin Abduh,SE.,M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah di luangkan untuk membimbing,Memberi Motivasi Dan Memberi bantuan literature,secara diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis
6. Kepada segenap Dosen dan Staff universitas Bosowa yang telah Memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah
7. Teman Seperjuangan Sukmawati M.Nur,irmawaty,Rahman,Nurlianti,wiwik hestyana,Hamrina.
8. Untuk temanteman Manajemen Angkatan terkhusus kelas Manajemen Terimakasih banyak atas dukungan dan bantuannya.
9. Untuk teman-teman KKN Angkatan 42 Posko Antang kecamatan Manggala Terima Kasih Banyak atas Doa dan Dukungannya.

Semoga amal baik yang telah diberikan diterima oleh Allah Swt dan diberikan balasan yang setimpal. Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan

kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu sampaikan saran dan kritik ke arah penyempurnaan skripsi ini, maka penulis akan dengan senang hati menerimanya. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Kata pengantar.....	vi
Daftar Isi	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kerangka Teori.....	7
2.1.1. Motivasi	7
2.1.2. Lingkungan Kerja	17
2.1.3. Kinerja Pegawai.....	29
2.2. Kerangka Berfikir.....	37
2.3. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Lokasi Penelitian.....	41
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	41
3.3 Jenis Dan Sumber Data	42

3.4 Metode Analisis	42
3.5 Definisi Operasional.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Sejarah Perusahaan	47
4.2 Hasil Penelitian	56
4.2.1. Visi dan Misi	56
4.2.2. Karakteristik Responden.....	57
4.2.3. Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.2.4. Pengujian Hipotesis	63
4.3 Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia.

Menurut Marihot (2012: 2), Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Wirawan (2013: 1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor karyawan.

Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Siagan (2012), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

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

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Streck (2015) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2016: 207), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2016:207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll).

Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerjasama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (dahulu Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional), disingkat BKKBN, adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera. Tahun 2017 diubah menjadi DPPKB (Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana).

DPPKB pernah sukses dengan slogan dua anak cukup, laki-laki perempuan sama saja. Namun, untuk menghormati hak asasi manusia, DPPKB memiliki slogan dua anak lebih baik. Saat ini, DPPKB kembali dengan slogan dua anak cukup.

Tugas DPPKB yaitu melaksanakan tugas pemerintahan dibidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DPPKB juga memiliki fungsi sebagai :

- 1) Pengkajian dan penyusun kebijakan nasional di bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera.
- 2) Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas DPPKB.
- 3) Fasilitas dan pembinaan terhadap kegiatan instansi pemerintah, swasta, LSOM dan masyarakat dibidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera.
- 4) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, hukum, persandingan, perlengkapan dan rumah tangga.

Selain tugas dan fungsi, DPPKB memiliki kewenangan sebagai berikut:

- 1) Penyusunan rencana nasional secara makro dibidangnya.
- 2) Perumusan kebijakan dibidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro.
- 3) Perumusan kebijakan pengendalian angka kelahiran dan penurunan angka kematian ibu, bayi dan anak.
- 4) Penetapan sistem informasi dibidangnya.

5) Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu

- Perumusan dan pelaksanaan kegiatan tertentu dibidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera
- Perumusan pedoman pengembangan kualitas keluarga.

Berdasarkan masalah diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPPKB Kabupaten Gowa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di sampaikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPPKB Kabupaten Gowa ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPPKB Kabupaten Gowa ?
3. Variabel mana yang sangat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPPKB Kabupaten Gowa ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPPKB Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPPKB Kabupaten Gowa.

3. Untuk mengetahui Variabel mana yang sangat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPPKB Kabupaten Gowa.

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka kegunaan penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Praktis, dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi/kantor, dalam hal ini Kantor DPPKB Kabupaten Gowa untuk meningkatkan Motivasi Di Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPPKB Kabupaten Gowa. Dan akan memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu pengetahuan Ekonomi Manajemen.
2. Kegunaan Teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat menambah informasi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal meningkatkan Motivasi Di Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPPKB Kabupaten Gowa.
3. Untuk menambah wawasan Penulis maupun pembaca pada bagian manajemen serta merupakan satu syarat dalam penyelesaian studi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:270), saat ini, secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif.

Secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata Latin *Movere*, yang berarti "bergerak". Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Didalam Ivancevich dan Konopaske (2016:148), terdapat empat pendekatan isi yang penting terhadap motivasi:

1) Hierarki Kebutuhan Maslow

Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki (Maslow dan Kaplan, 1998). Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling

tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- Fisiologis (physiological). Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- Keamanan dan Keselamatan (safety and security). Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
- Kebersamaan, sosial, dan cinta (belongingness, social, and love). Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- Harga diri (esteem). Kebutuhan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- Aktualisasi diri (self-actualization). Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

2) Teori ERG Alderfer

Alderfer sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang dia ajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan (Alderfer, Clayton P:2015):

- Eksistensi (existence). Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.
- Hubungan (relatedness). Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.

- Pertumbuhan (growth). Kebutuhan yang terpenuhi jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

3) Teori Dua-Faktor Herzberg

Menurut Herzberg dan Synderman (2015), dewasa ini mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua-faktor. Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier*, motivator hygiene, atau faktor ekstrinsik-intrinsik, bergantung pada pembahasan dari teori. Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik. Pertama, adanya serangkaian kondisi *ekstrinsik*, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah *dissatisfier* atau faktor hygiene, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari “tidak adanya kepuasan”. Faktor-faktor tersebut diantaranya:

- Gaji
- Keamanan pekerjaan
- Kondisi kerja
- Status
- Prosedur perusahaan
- Kualitas pengawasan teknis
- Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Dalam memotivasi negative ini semangat kerja dalam jangka waktu pendek akan meningkat. Karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering dilakukan oleh manager dan perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

c. Aspek-aspek Motivasi

Jurgense (dalam Ibrahim, 2012) yang mengadakan penelitian di Minneapolis Gas Light Company menemukan beberapa aspek yang mendasari timbulnya motivasi kerja, yaitu:

- 1) Rasa aman (Security). Rasa aman atau security adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Adanya perasaan aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya. Perasaan yang aman ini meliputi pengertian yang luas, dimana di dalamnya termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu-waktu terkena PHK yang tidak dikehendaki.
- 2) Kesempatan untuk maju (Advancement). Adalah kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya. Setiap orang selalu menginginkan adanya perkembangan dari usaha

yang telah dilakukannya. Dengan adanya kesempatan untuk maju itu, maka keinginan untuk berkembang tersebut dapat terpenuhi.

- 3) Nama baik tempat bekerja (Company). Nama baik tempat kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja sudah terkenal dan memiliki nama baik di masyarakat. Adanya kebanggaan pada tempat dimana seseorang bekerja itu akan memberikan keyakinan dan semangat pada dirinya untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.
- 4) Teman Sekerja (CoWorkers). Yaitu teman kerja yang dapat bekerja sama dan berteman dengan baik. Kerja sama dan rasa saling menghargai sesama rekan sekerja akan memberikan perasaan tenang dan membutuhkan persatuan dan keakraban yang dapat memperlancar aktivitas kerja.
- 5) Jenis pekerjaan (Type of Work). Jenis pekerjaan yang dimaksud yaitu kesesuaian pekerjaan yang ditangani dengan keinginan karyawan itu sendiri. Maksudnya disini adalah adanya kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan, sehingga ia dapat bekerja dengan baik.
- 6) Gaji (Pay). Gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan dirasakan adanya gaji yang cukup baik, maka diharapkan aktivitas kerja karyawan ini tidak

terhambat oleh pemikiran-pemikiran bagaimana menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya.

- 7) Atasan (Supervisor) yang menyenangkan. Atasan yang menyenangkan adalah atasan yang dapat membimbing sekaligus disukai oleh bawahannya. Sikap ketauladanan yang ditunjukkan oleh atasan kepada bawahan merupakan suatu contoh dan dapat memberikan ketenangan dan tuntunan bagi karyawan dalam bekerja.
- 8) Jam Kerja (Hours). Jam kerja yang tidak terlalu lama dan membosankan, kebosanan dan kelelahan yang ditimbulkan akibat terlalu lamanya jam kerja, dapat menyebabkan perasaan jenuh dan malas, sehingga dapat menurunkan gairah kerja karyawan.
- 9) Keadaan tempat kerja (Working Condition) yang baik. Keadaan tempat kerja yang baik misalnya dengan adanya kebersihan, pergantian udara dan suhu ruangan kerja dalam kondisi baik.
- 10) Fasilitas-fasilitas lain yang disediakan (Benefits). Fasilitas yang dimaksud adalah tersedianya fasilitas-fasilitas lain yang terdapat di tempat kerja seperti asuransi kesehatan, transportasi, pengobatan gratis, perumahan dan lain-lain. Tersedianya fasilitas ini semakin memberikan keyakinan bagi karyawan bahwa hidupnya tidak akan disia-siakan dan menjadi terlantar, sehingga keadaan ini dapat menambah kegairahan dalam bekerja.

d. Indikator Motivasi

Komponen indikator motivasi kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013), sebagai berikut:

1) Kinerja

- a) Keinginan seseorang untuk bekerja.
- b) Kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan

- a) Penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat.
- b) Kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

3) Tantangan

- a) adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
- b) Penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan.

4) Tanggung jawab

- a) Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab.
- b) Rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

5) Keterlibatan

- a) Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan “kotak saran” yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan.
- b) Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.

6) Pengembangan

- a) Adaptasi karyawan di lingkungan kerja.
- b) Tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan.
- c) Sikap saling bekerja sama antar karyawan

7) Kesempatan

- a) kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka.
- b) Harapan kerja yang lebih baik.

2.1.2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012:75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers.*

Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan

manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (2016: 109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2011: 1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2012: 226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

b. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman

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

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerjayang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung(Sedarmayanti, 2011: 21).

Menurut Nitisemito (2016: 110), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut:

- Pewarnaan;
- Kebersihan;
- Pertukaran Udara;
- Penerangan;
- Musik;
- Keamanan;
- Kebisingan.

Sedangkan menurut Badri (2016: 208-223), terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu:

- Sistem pencahayaan;
- Warna;
- Kontrol
- Suara;
- Udara;
- Musik;
- Konservasi Energi;
- Keamanan Kantor.

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

- **Pewarnaan ruangan;**

Menurut Nitisemito (2016: 110), pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan.

Misalnya warna biru dijumpai dengan warna ungu maka akan terlihat suram. Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempatkerja karyawan juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan.

Menurut Nitisemito (2016: 110), warna mempunyai sifat yang berbeda-beda yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya, berikut sifat-sifat warnatersebut:

- a) Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas; serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya;
- b) Warna kuning: menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana;
- c) Warna biru: menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih;

- d) Warna oranye: merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupandan getaran semangat;
- e) Warna hijau: merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar;
- f) Warna violet: menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.

- Kebersihan

Menurut Nitisemito (2016: 10), bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

- Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan didalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan (Nitisemito, 2016: 193). Udara yang tidak

mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas.

Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik (Badri, 2016: 220). Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi.

Selain ventilasi, *Air condition* (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan (Liang Gie, 1996: 115). AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran (Badri, 2016: 220).

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

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

Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam mengontrol kebisingan pada ruang kantor menurut Quible (Badri, 2016: 217), yaitu sebagai berikut.

- a) Kontruksi yang sesuai. Jumlah kebisingan pada perkantoran dapat dikontrol dengan menggunakan teknik konstruksi bangunan yang efektif. Terdapat dua suara yang akan merambat di udara, yang pertama suara yang merambat melalui udara (disebut suara udara) contohnya suara percakapan dan suara yang dihasilkan oleh beberapa peralatan. Selanjutnya yang kedua melalui struktur bangunan (suara struktural) contohnya getaran peralatan. Berikut adalah teknik konstruksi yang direkomendasikan untuk mengurangi kebisingan yang tidak diinginkan,
- Memasang jaringan yang terhubung dengan jaringan utama dari sistem HVAC. Hal ini diharapkan akan mengurangi tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh sistem tersebut;
 - Penggunaan jendela dan pintu yang rapat dan memiliki seal yang terbuat dari karet sehingga suara lebih dapat diredam dan tidak mudah keluar dari ruangan;
 - Membangun udara diam (*silent air*) pada beberapa struktur bangunan yaitu dengan menempatkan ruang berongga sehingga suara dapat teredam kedalamnya. Hal ini akan menguarangi jumlah suara yang merambatdari suatu ruangan ke ruangan lain;
 - Penggunaan material konstruksi yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya getaran suara seperti penggunaan kayu atau alumunium pada jendela yang lebih empuk dibandingkan baja dan sebagainya.

- b) Penggunaan material peredam suara. Saat ini, banyak jenis material peredam suara yang tersedia dan kebanyakan berupa penutup untuk atap, tembok, jendela dan lantai. Tingkat peredaman suara diukur Penggunaan material peredam suara. Saat ini, banyak jenis material peredam suara yang tersedia dan kebanyakan berupa penutup untuk atap, tembok, jendela dan lantai. Tingkat peredaman suara diukur dengan menggunakan *noise reduction coefficient* (NRC), yang kebanyakan materialnya mempunyai ukuran .50 sampai .90. nilai .50 berarti 50 persen suara diredam oleh material tersebut. Untuk tujuan meredam suara, material di bawah .75 kurang efektif. Ada 3 kriteria yang dapat digunakan dalam memilih material yang mampu menghasilkan peredaman suara yang optimal, antara lain peredaman yaitu tingkat suara yang dapat diredam oleh maerial. Tingkat peredaman diukur oleh *noise reduction coefficient*, pemantulan yaitu tingkat pemantulan materi yang dimiliki material, yaitu suara yang tidak diserap dan dipantulkan kembali ke udara, dan isolasi yaitu tingkt material yang dapat menghalangi suara melewati material tersebut.
- c) Alat peredam suara. Alat peredam suara dapat diletakan pada beberapa mesin di perkantoran contohnya mesin tik, printer. Alat lain yang dapat digunakan adalah penutup peralatan yang dapat meredam suara (misalnya karpet atau kain tebal) yang diletakan pada mesin yang mengeluarkan suara.
- d) Masking. Metode ini melibatkan pencampuran suara kantor dengan suara rendah yang tidak mengganggu. Juga dikenal dengan *white noise*, *masking* hampir sama dengan suara yang terdengar ketika melewati lorong atau

saluran. Sistem suara untuk publik (misalnya, loudspeaker pada setiap ruangan yang biasanya digunakan untuk menyampaikan pengumuman ke seluruh bagian kantor) biasa digunakan untuk menyampaikan suara *masking* ke seluruh area kerja, misalnya musik yang lembut.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 31), menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Bagus Kisworo, 2012: 64).

Setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut (Agus Ahyari, 1994: 192).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu:

- Hubungan antar karyawan;
- Hubungan dengan atasan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

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

Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- a) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang;
- b) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen;
- c) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi;
- d) Tingkat kompensasi pekerjadan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuanklaim;
- e) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat darimeningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan;
- f) Rasio seleksi tenaga kerjayang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

2.1.3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 2015:364). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan

efektif (Simamora, 2016:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kemudian Robbins (2013) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2015:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Rivai (2012:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:549):

- Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang

terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

- Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et all, 2015:375), antara lain:

- Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik),
- latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal-usul, dll).
- Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
- Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2011:51) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

- a) Kepercayaan diri
- b) Rasa tanggung jawab
- c) Rasa cinta terhadap pekerjaan
- d) Pandangan ke depan
- e) Mampu menyelesaikan persoalan

- f) Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- g) Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- h) Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolakukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2011:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja (Quality of work)
- b) Ketetapan Waktu (Pomptnees)
- c) Inisiatif (Initiative)
- d) Kemampuan (Capability)
- e) Komunikasi (Communication)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara

sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

- b) Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c) Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d) Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e) Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan

aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Murti dalam Prabu Mangkunegara (2015:16-17) adalah faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut berikut:

- Faktor Individu, Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendaya gunakan potensidirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
- Faktor Lingkungan Organisasi, Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2012).

Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2012) ada tiga faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan

Menurut Handoko (2012) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat

dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Handoko (2012) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu

- 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Penilaian kinerja merupakan proses mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari seorang pegawai yang dapat bermanfaat

untuk mencapai tujuan yang ada. Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi karyawan dibagi menjadi dua, yaitu :

- 1) Tujuan Evaluasi. Pemimpin menilai kinerja karyawan pada masa lampau yang bertujuan untuk keperluan keputusan – keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
- 2) Tujuan Pengembangan. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja dan mengembangkan potensi karyawan.

Menurut Listianto (2017) bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

2.2. Kerangka Berfikir

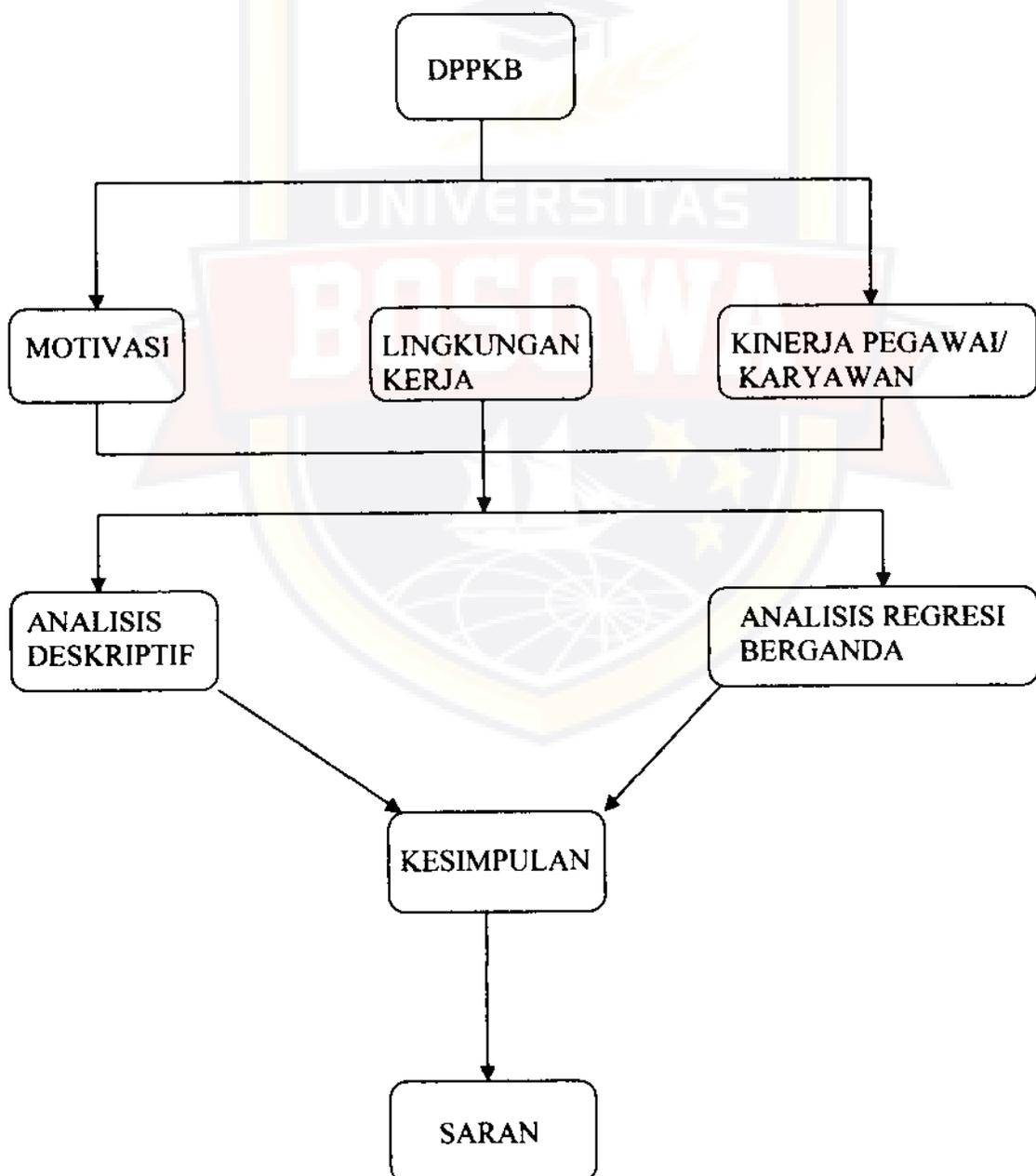
Kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian yaitu setiap manusia mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, sifat dan latar belakang, perilaku, keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi kerja pada karyawan dan lingkungan kerja yang memadai.

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja

yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sehingga hubungan faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



2.3. Hipotesis

Diduga bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai dan berperan pasif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPPKB.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas pengendalian penduduk dan keluarga Berencan (DPPKB) Kabupaten Gowa Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 49, Batangkaluku, Sombo Opu, Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Tehnik ini untuk mengamati dan mencari berbagai informasi yang berhubungan dengan fokus penelitian dalam mengumpulkan data peneliti dengan menggunakan metode observasi, survey, eksperimental, dan study kasus.

1. Metode Observasi, Yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPPKB Kabupaten Gowa.
2. Metode Survey, Yaitu Metode penelitian yang mengambil Sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.
3. Study Kasus, Yaitu Penulis melakukan proses pengumpulan data untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dengan cara menganalisis bahan-bahan pustaka yang terkait dengan permasalahan

melalui survey/wawancara dan studi pustaka digunakan sebagai data penunjang guna memperkuat dan memperdalam hasil yang diperoleh dengan melakukan uji Analisis Regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda dengan rumus :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

b_0 = Analisis Deskriptif

b_1, b_2 = Analisis Degresi Berganda

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan Kerja

1. Uji t (regresi persial)

a. Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variable bebas (x) terhadap variable terikat (y).

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variable bebas (x) terhadap variable terikat (y).

b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.005$).

c. Menentukan signifikansi

Nilai signifikansi (P value) $\leq 0,005$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikansi (P value) $> 0,005$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2. Uji f (regresi simultan)

a. Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ artinya, semua variable bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variable terikat (y).

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya, semua variable bebas (x) secara simultan mempengaruhi variable terikat (y).

b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,005$)

c. Menentukan signifikansi

Nilai signifikansi (P value) $\leq 0,005$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikansi (P value) $> 0,005$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3.5. Definisi Operasional

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2016:118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1) Motivasi (X1)

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar pegawai Kantor dinas pengenalan penduduk dan keluarga berencana kabupaten gowa.yang mempengaruhi dalam pekerjaan.

Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2017 : 102). terdiri dari :

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)
- c) Kebutuhan sosial (*social-need*)
- d) Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization-need*)

2) Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai kantor dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten gowa pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja di ukur dari Nitisemito (2016:159) dan Sedarmayanti (2011:28) terdiri dari:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja
- d. Penerangan/cahaya
- e. Sirkulasi udara
- f. Kebisingan
- g. Bau tidak sedap
- h. Keamanan

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kinerja (Y), adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai kantor dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten gowa di dalam melaksanakan pekerjaannya Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2016:378) adalah:

- a) Kuantitas
- b) Kualitas
- c) Keandalan
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan Bekerjasama

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Perusahaan

a. Periode Perintisan (1950an-1966)

Organisasi keluarga berencana dimulai dari pembentukan Perkumpulan Keluarga Berencana pada tanggal 23 Desember 1957 di gedung Ikatan Dokter Indonesia. Nama perkumpulan itu sendiri berkembang menjadi Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) atau Indonesia Planned Parenthood Federation (IPPF). PKBI memperjuangkan terwujudnya keluarga- keluarga yang sejahtera melalui 3 macam usaha pelayanan yaitu mengatur kehamilan atau menjarangkan kehamilan, mengobati kemandulan serta memberi nasihat perkawinan.

Pada tahun 1967, PKBI diakui sebagai badan hukum oleh Departemen Kehakiman. Kelahiran Orde Baru pada waktu itu menyebabkan perkembangan pesat usaha penerangan dan pelayanan KB di seluruh wilayah tanah air.

Dengan lahirnya Orde Baru pada bulan maret 1966 masalah kependudukan menjadi fokus perhatian pemerintah yang meninjaunya dari berbagai perspektif. Perubahan politik berupa kelahiran Orde Baru tersebut berpengaruh pada perkembangan keluarga berencana di Indonesia. Setelah simposium Kontrasepsi di Bandung pada bulan Januari 1967 dan Kongres Nasional I PKBI di Jakarta pada tanggal 25 Februari 1967.

b. Periode Keterlibatan Pemerintah dalam Program KB Nasional

Di dalam Kongres Nasional I PKBI di Jakarta dikeluarkan pernyataan sebagai berikut: PKBI menyatakan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pemerintah yang telah mengambil kebijaksanaan mengenai keluarga berencana yang akan dijadikan program pemerintah PKBI mengharapkan agar Keluarga Berencana sebagai Program Pemerintah segera dilaksanakan. PKBI sanggup untuk membantu pemerintah dalam melaksanakan program KB sampai di pelosok-pelosok supaya faedahnya dapat dirasakan seluruh lapisan masyarakat.

Pada tahun 1967 Presiden Soeharto menandatangani Deklarasi Kependudukan Dunia yang berisikan kesadaran betapa pentingnya menentukan atau merencanakan jumlah anak, dan menjarangkan kelahiran dalam keluarga sebagai hak asasi manusia.

Pada tanggal 16 Agustus 1967 di depan Sidang DPRGR, Presiden Soeharto pada pidatonya "Oleh karena itu kita harus menaruh perhatian secara serius mengenai usaha-usaha pembatasan kelahiran, dengan konsepsi keluarga berencana yang dapat dibenarkan oleh moral agama dan moral Pancasila". Sebagai tindak lanjut dari Pidato Presiden tersebut, Menkesra membentuk Panitia Ad Hoc yang bertugas mempelajari kemungkinan program KB dijadikan Program Nasional.

Selanjutnya pada tanggal 7 September 1968 Presiden mengeluarkan Instruksi Presiden No. 26 tahun 1968 kepada Menteri Kesejahteraan Rakyat, yang isinya antara lain: Membimbing, mengkoordinir serta mengawasi segala

aspirasi yang ada di dalam masyarakat di bidang Keluarga Berencana. Mengusahakan segala terbentuknya suatu Badan atau Lembaga yang dapat menghimpun segala kegiatan di bidang Keluarga Berencana, serta terdiri atas unsur Pemerintah dan masyarakat.

Berdasarkan Instruksi Presiden tersebut Menkesra pada tanggal 11 Oktober 1968 mengeluarkan Surat Keputusan No. 35/KPTS/Kesra/X/1968 tentang Pembentukan Tim yang akan mengadakan persiapan bagi Pembentukan Lembaga Keluarga Berencana. Setelah melalui pertemuan-pertemuan Menkesra dengan beberapa menteri lainnya serta tokoh-tokoh masyarakat yang terlibat dalam usaha KB, Maka pada tanggal 17 Oktober 1968 dibentuk Lembaga Keluarga Berencana Nasional (LKBN) dengan Surat Keputusan No. 36/KPTS/Kesra/X/1968. Lembaga ini statusnya adalah sebagai Lembaga Semi Pemerintah.

c. Periode Pelita I (1969-1974)

Periode ini mulai dibentuk Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) berdasarkan Keppres No. 8 Tahun 1970 dan sebagai Kepala BKKBN adalah dr. Suwardjo Suryaningrat. Dua tahun kemudian, pada tahun 1972 keluar Keppres No. 33 Tahun 1972 sebagai penyempurnaan Organisasi dan tata kerja BKKBN yang ada. Status badan ini berubah menjadi Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berkedudukan langsung dibawah Presiden.

Untuk melaksanakan program keluarga berencana di masyarakat dikembangkan berbagai pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan

program dan situasi serta kondisi masyarakat. Pada Periode Pelita I dikembangkan Periode Klinik (Clinical Approach) karena pada awal program, tantangan terhadap ide keluarga berencana (KB) masih sangat kuat, untuk itu pendekatan melalui kesehatan yang paling tepat.

d. Periode Pelita II (1974-1979)

Kedudukan BKKBN dalam Keppres No. 38 Tahun 1978 adalah sebagai lembaga pemerintah non-departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Tugas pokoknya adalah mempersiapkan kebijaksanaan umum dan mengkoordinasikan pelaksanaan program KB nasional dan kependudukan yang mendukungnya, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah serta mengkoordinasikan penyelenggaraan pelaksanaan di lapangan.

Periode ini pembinaan dan pendekatan program yang semula berorientasi pada kesehatan ini mulai dipadukan dengan sector-sector pembangunan lainnya, yang dikenal dengan Pendekatan Integratif (Beyond Family Planning). Dalam kaitan ini pada tahun 1973-1975 sudah mulai dirintis Pendidikan Kependudukan sebagai pilot project.

e. Periode Pelita III (1979-1984)

Periode ini dilakukan pendekatan Kemasyarakatan (partisipatif) yang didorong peranan dan tanggung jawab masyarakat melalui organisasi/institusi masyarakat dan pemuka masyarakat, yang bertujuan untuk membina dan mempertahankan peserta KB yang sudah ada serta meningkatkan jumlah peserta KB baru. Pada masa periode ini juga dikembangkan strategi operasional yang baru yang disebut Panca Karya dan Catur Bhava Utama yang

bertujuan mempertajam segmentasi sehingga diharapkan dapat mempercepat penurunan fertilitas. Pada periode ini muncul juga strategi baru yang memadukan KIE dan pelayanan kontrasepsi yang merupakan bentuk "Mass Campaign" yang dinamakan "Safari KB Senyum Terpadu".

f. Periode Pelita IV (1983-1988)

Pada masa Kabinet Pembangunan IV ini dilantik Prof. Dr. Haryono Suyono sebagai Kepala BKKBN menggantikan dr. Suwardjono Suryaningrat yang dilantik sebagai Menteri Kesehatan. Pada masa ini juga muncul pendekatan baru antara lain melalui Pendekatan koordinasi aktif, penyelenggaraan KB oleh pemerintah dan masyarakat lebih disinkronkan pelaksanaannya melalui koordinasi aktif tersebut ditingkatkan menjadi koordinasi aktif dengan peran ganda, yaitu selain sebagai dinamisator juga sebagai fasilitator. Disamping itu, dikembangkan pula strategi pembagian wilayah guna mengimbangi laju kecepatan program.

Pada periode ini juga secara resmi KB Mandiri mulai dicanangkan pada tanggal 28 Januari 1987 oleh Presiden Soeharto dalam acara penerimaan peserta KB Lestari di Taman Mini Indonesia Indah. Program KB Mandiri dipopulerkan dengan kampanye Lingkaran Biru (LIBI) yang bertujuan memperkenalkan tempat-tempat pelayanan dengan logo Lingkaran Biru KB.

g. Periode Pelita V (1988-1993)

Pada masa Pelita V, Kepala BKKBN masih dijabat oleh Prof. Dr. Haryono Suyono. Pada periode ini gerakan KB terus berupaya meningkatkan kualitas petugas dan sumberdaya manusia dan pelayanan KB. Oleh karena itu,

kemudian diluncurkan strategi baru yaitu Kampanye Lingkaran Emas (LIMAS). Jenis kontrasepsi yang ditawarkan pada LIBI masih sangat terbatas, maka untuk pelayanan KB LIMAS ini ditawarkan lebih banyak lagi jenis kontrasepsi, yaitu ada 16 jenis kontrasepsi.

Pada periode ini ditetapkan UU No. 10 Tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera, dan Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1993 khususnya sub sector Keluarga Sejahtera dan Kependudukan, maka kebijaksanaan dan strategi gerakan KB nasional diadakan untuk mewujudkan keluarga Kecil yang sejahtera melalui penundaan usia perkawinan, penjarangan kelahiran, pembinaan ketahanan keluarga dan peningkatan kesejahteraan keluarga.

h. Periode Pelita VI (1993-1998)

Pada Pelita VI dikenalkan pendekatan baru yaitu "Pendekatan Keluarga" yang bertujuan untuk menggalakan partisipasi masyarakat dalam gerakan KB nasional. Dalam Kabinet Pembangunan VI sejak tanggal 19 Maret 1993 sampai dengan 19 Maret 1998, Prof. Dr. Haryono Suyono ditetapkan sebagai Menteri Negara Kependudukan/Kepala BKKBN, sebagai awal dibentuknya BKKBN setingkat Kementerian.

Pada tanggal 16 Maret 1998, Prof. Dr. Haryono Suyono diangkat menjadi Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat dan Pengentasan Kemiskinan merangkap sebagai Kepala BKKBN. Dua bulan berselang dengan terjadinya gerakan reformasi, maka Kabinet Pembangunan VI mengalami perubahan menjadi Kabinet Reformasi Pembangunan Pada tanggal 21 Mei

1998, Prof. Haryono Suyono menjadi Menteri Koordinator Bidang Kesra dan Pengentasan Kemiskinan, sedangkan Kepala BKKBN dijabat oleh Prof. Dr. Ida Bagus Oka sekaligus menjadi Menteri Kependudukan.

i. Periode Pasca Reformasi

Dari butir-butir arahan GBHN Tahun 1999 dan perundang-undangan yang telah ada, Program Keluarga Berencana Nasional merupakan salah satu program untuk meningkatkan kualitas penduduk, mutu sumber daya manusia, kesehatan dan kesejahteraan sosial yang selama ini dilaksanakan melalui pengaturan kelahiran, pendewasaan usia perkawinan, peningkatan ketahanan keluarga dan kesejahteraan keluarga. Arahan GBHN ini kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) yang telah ditetapkan sebagai Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000.

Sejalan dengan era desentralisasi, eksistensi program dan kelembagaan keluarga berencana nasional di daerah mengalami masa-masa kritis. Sesuai dengan Keppres Nomor 103 Tahun 2001, yang kemudian diubah menjadi Keppres Nomor 09 Tahun 2004 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen menyatakan bahwa sebagian urusan di bidang keluarga berencana diserahkan kepada pemerintah kabupaten dan kota selambat-lambatnya Desember 2003. Hal ini sejalan dengan esensi UU Nomor 22 Tahun 1999 (telah diubah menjadi Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004). Dengan demikian tahun 2004 merupakan tahun pertama Keluarga Berencana Nasional dalam era desentralisasi.

Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, yang telah disahkan pada tanggal 29 Oktober 2009, berimplikasi terhadap perubahan kelembagaan, visi, dan misi BKKBN. Undang-Undang tersebut mengamankan perubahan kelembagaan BKKBN yang semula adalah Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional menjadi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Visi BKKBN adalah “Penduduk Tumbuh Seimbang 2015” dengan misi “mewujudkan pembangunan yang berwawasan kependudukan dan mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera”. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, BKKBN mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 56 Undang-Undang tersebut di atas. Dalam rangka pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana di daerah, pemerintah daerah membentuk Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah yang selanjutnya disingkat BKKBD di tingkat provinsi dan kabupaten dan kota yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki hubungan fungsional dengan BKKBN (pasal 54 ayat 1 dan 2).

Peran dan fungsi baru BKKBN diperkuat dengan adanya Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketujuh Atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian; Peraturan Kepala BKKBN Nomor 82/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga

Berencana Nasional Provinsi dan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 92/PER/B5/2011 tentang Organisasi Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana, sehingga perlu dilakukan perubahan/penyesuaian terhadap Renstra BKKBN tentang Pembangunan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Tahun 2010-2014 meliputi penyesuaian untuk beberapa kegiatan prioritas dan indikator kinerjanya.

Pasca Reformasi Kepala BKKBN telah mengalami beberapa pergantian: Pada Periode Kabinet Persatuan Indonesia, Kepala BKKBN dirangkap oleh Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan yang dijabat oleh Khofifah Indar Parawansa.

Setelah itu digantikan oleh Prof. Dr. Yaumil C. Agoes Achir pada tahun 2001 dan meninggal dunia pada akhir 2003 akibat penyakit kanker dan yang kemudian terjadi kekosongan.

Pada tanggal 10 November 2003, Kepala Litbangkes Departemen Kesehatan dr. Sumarjati Arjoso, SKM dilantik menjadi Kepala BKKBN oleh Menteri Kesehatan Ahmad Sujudi sampai beliau memasuki masa pensiun pada tahun 2006.

Setelah itu digantikan oleh Dr. Sugiri Syarif, MPA yang dilantik sebagai Kepala BKKBN pada tanggal 24 Nopember 2006. Sebagai tindak lanjut dari UU 52/2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera, di mana BKKBN kemudian direstrukturisasi menjadi badan kependudukan, bukan lagi badan koordinasi, maka pada tanggal 27 September 2011 Kepala BKKBN, Dr. dr. Sugiri Syarif

MPA akhirnya dilantik sebagai Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN).

Pada tanggal 13 Juni 2013 akhirnya Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menetapkan mantan Wakil Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Prof. Fasli Jalal sebagai Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).

Di tahun 2017 BKKBN berubah nama menjadi DPPKB (Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1. Visi Dan Misi

Menjadi lembaga dan aparat yang profesional dan kredibel mempunyai makna bahwa organisasi dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten gowa diharapkan menjadi lembaga yang berisikan aparat yang profesional yaitu mempunyai knowledge, skil, dan ethic yang memadai melalui pembangunan organisasi dan pendidikan pelatihan yang berkesinambungan untuk menunjang pelaksanaan tugas yang efektif, efisien, kreatif, dan inovatif serta antisipatif dalam menghadapi tantangan tugas ke depan. Untuk mendorong terwujudnya penyelenggaraan tata kerja pemerintahan yang baik (Good Governance) "Mempunyai makna bahwa dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten gowa berperan aktif dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan kabupaten gowa yang baik sehingga dalam melaksanakan tugas pokoknya selalu transparan, akuntabel, efisien, efektif,

bertanggung jawab, memperhatikan peraturan perundang undangan yang berlaku serta melibatkan partisipasi masyarakat yang terkait.

Pernyataan misi yang telah di sebutkan sebelumnya selanjutnya di terjemahkan dalam guidelines yang lebih pragmatis dan kongkrit yang dapat di jadikan acuan pembangunan strategi dan aktivitas dalam organisasi dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupatn gowa dalam bentuk pernyataan misi

Misi adalah pernyataan mengenai hal hal yang harus di capai organisasi bagi pihak pihak yang berkepentingan di masa datang,hal tersebut mengandung arti bahwa pernyataan misi memperlihatkan tugas utama yang harus dilakuan/di emban organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.pernyataan misi menunjukan dengan jelas arti penting eksistensi organisasi,karena misi mewakili alasan dasar untuk berdirinya organisasi yang bersangkutan

4.2.2. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan pegawai Kantor DPPKB Kabupaten Gowa, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam

Tabel 4.3 di atas terlihat kebanyakan pegawai berusia antara 25 - 30 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 44%, sedangkan karyawan dengan usia 17 - 20 tahun ada 6 orang atau 12%, dan karyawan berusia 20 – 25 tahun sebanyak 12 orang atau 44%. Artinya pegawai Kantor DPPKB Kab Gowa kebanyakan masih berusia produktif yang dapat dikatakan kebanyakan pegawai telah menguasai bidang kerja yang digelutinya.

4.2.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan penjelasan mengenai analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPPKB Kab Gowa. Penilaian variabel didasarkan pada tanggapan pegawai sebagai responden yang memberikan informasi sesuai pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut

1. Motivasi

Secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata Latin *Movere*, yang berarti “bergerak”. Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. Berikut tanggapan responden mengenai motivasi pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden mengenai Motivasi

Kategori	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	17	34
Setuju	20	60
Ragu-ragu	0	0
Tidak setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	2
Total	40	100

Sumber: Data setelah diolah, 2017

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa kebanyakan jawaban responden berada pada kategori setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 60%, dan selebihnya ada 17 orang atau 34% dengan yang sangat setuju, dan 2 orang atau 4% dengan tidak setuju, dan 1 orang atau 2% dengan sangat tidak setuju. Ini berarti bahwa pegawai merasa motivasi sangat pengaruh dalam kinerja pegawai DPPKB Kab. Gowa, sehingga perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi pegawai.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai Hotel Muria Semarang pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Berikut tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada Tabel 4.5 di bawah ini

Tabel 4.5
Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden
Mengenai Lingkungan Kerja

Kategori	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	25
Setuju	20	55
Ragu-ragu	4	14
Tidak setuju	3	4
Sangat Tidak Setuju	1	2
Total	40	100

Sumber: Data setelah diolah, 2017

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa kebanyakan jawaban responden berada pada kategori setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 55%, dan selebihnya ada 10 orang atau 25% dengan yang sangat setuju, 6 orang atau 14% dengan yang ragu-ragu, dan 3 orang atau 4% dengan tidak setuju, dan 1 orang atau 2% dengan sangat tidak setuju. Ini berarti bahwa pegawai merasa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan dalam kinerja pegawai di Kantor DPPKB Kab Gowa.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah serangkaian aktualisasi kerja yang dilakukan untuk memperoleh hasil kerja yang sesuai tugas pokok dan fungsi yang dinilai berdasarkan penilaian pimpinan. Aktualisasi kerja yaitu potensi yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Hasil kerja yaitu pencapaian hasil dari aktivitas kerja yang optimal. Tupoksi yaitu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang menjadi kewenangan karyawan untuk dilaksanakan. Dan penilaian pimpinan adalah evaluasi objektif dari pimpinan atas aktivitas yang dijalankan karyawan.

Berikut tanggapan responden mengenai kinerja pada Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden
mengenai Kinerja

Kategori	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	23
Setuju	25	65
Ragu-ragu	2	5
Tidak setuju	2	5
Sangat Tidak Setuju	1	2
Total	40	100

Sumber : Hasil pengolahan dataSPSS versi 24

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa kebanyakan jawaban responden berada pada kategori setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 65%, dan selebihnya ada 10 orang atau 23% dengan yang sangat setuju, 2 orang atau 5% dengan yang ragu-ragu, dan 2 orang atau 5% dengan tidak setuju, dan 1 orang atau 2% dengan sangat tidak setuju. Ini berarti bahwa pegawai merasa kinerja pegawai memberikan dampak positif dan signifikan pada Kantor DPPKB.

4.2.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mempermudah dalam menganalisis data semua pengelola data akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Sosial Science) for windows version 13.0 dan Mr Office Excel 2007.

Adapun hasil regresi linier berganda dari data primer yang diolah dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error		t	Sig.
.(Constant)	22.797	11.305		2.017	.051
Pendidikan	.282	.168	.249	1.683	.101
Kepuasan Kerja	.306	.127	.351	2.377	.023

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 22.797 + 0,282 X_1 + 0,302 X_2$$

Konstanta α sebesar 22.797, artinya apabila motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak ada atau nilainya 0, maka pengaruh positif dan signifikan motivasi dan lingkungan kerja sebesar 22.979

Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,282 Artinya apabila Motivasi di tingkatkan 1 satuan, Maka pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan mengalami kenaikan yang relative sangat kecil yaitu sebesar 0,282 satuan. koefisien bernilai positif dan signifikan artinya ada hubungan searah antara motivasi dan kinerja pegawai.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,302 Artinya apabila Variabel lingkungan kerja di tingkatkan 1 satuan maka pengaruh lingkungan kerja cukup berarti sebesar 0,302 satuan. Koefisien bernilai positif dan

signifikan artinya terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor DPPKB Kabupaten Gowa dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 1,727 dengan nilai sig sebesar 0,092. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} 1,697 dan nilai sig lebih besar dari pada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai DPPKB Kabupaten Gowa.
- b. Pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.426 dengan nilai Sig sebesar 0,020. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar dari daripada T_{tabel} 1,697 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai DPPKB Kabupaten Gowa.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun hasil uji regresi simultan (Uji F) dengan pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan tahap-tahap berikut :

a. Merumuskan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

H_a : ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

b. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

c. Menentukan F hitung

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,500.

d. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$, $df_2 = 40-3 = 37$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), hasil diperoleh untuk F_{hitung} sebesar 3,251

e. Menentukan signifikansi

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Sig sebesar 0,018

f. Kriteria pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian yaitu :

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,500 dengan nilai sig 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 3,251 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKKBN Kabupaten Gowa.

4.3 PEMBAHASAAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Untuk motivasi kerja secara individual (parsial) berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uraian yang dijabarkan diatas bahwa nilai T_{hitung} 1,727 \geq T_{tabel} 1,697. Untuk lingkungan kerja secara individual (parsial) berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uraian yang dijabarkan bahwa nilai T_{hitung} 2,426 \geq T_{tabel} 1,697.

Untuk motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat disimpulkan secara deskriptif memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai kantor DPPKB Kabupaten Gowa. Diketahui dari perhitungan uraian yang dijabarkan bahwa nilai (motivasi kerja) T_{hitung} 1,727 dan nilai (lingkungan kerja) T_{hitung} 2,426 \geq T_{tabel} 1,697. Hal ini dapat terjadi karena motivasi dan lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini untuk mengukur tinggi rendahnya pengaruh lingkungan kerja. Kinerja yang diukur dalam penelitian

dilakukan untuk menilai tinggi atau rendahnya kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

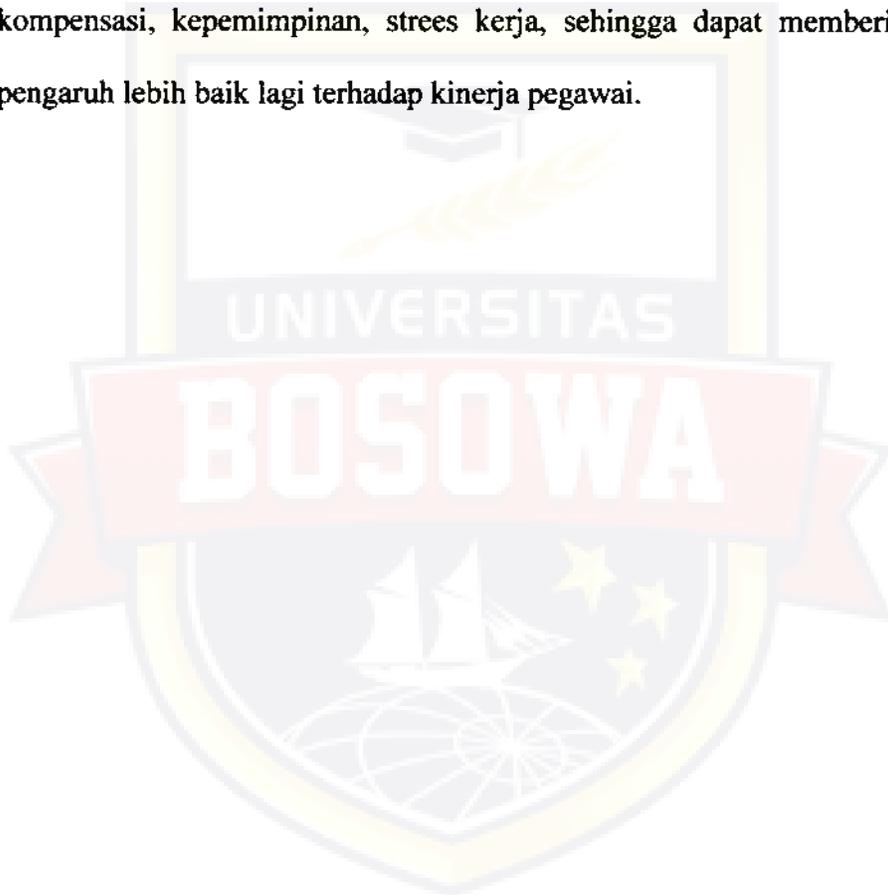
Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai, artinya semakin tinggi nilai motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan pegawai, artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai secara bersama-sama, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Kantor DPPKB Kabupaten Gowa.

5.2 SARAN

1. Kepuasan kerja merupakan penilaian pegawai terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja bisa berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai. Maka dari itu perusahaan disarankan untuk selalu mempertahankan penghargaan-penghargaan dan perhatian yang diberikan kepada pegawai, dan mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik seperti saat ini.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi, mengingat lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi kerja pegawai sehingga kinerja meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lain seperti kompensasi, kepemimpinan, stres kerja, sehingga dapat memberikan pengaruh lebih baik lagi terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. (2014). *Perencanaan Sistem Produksi, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badri Munir Sukoco. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Bagus Kisworo. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis. UNY.
- Gibson, J.L., and J.M. Ivancevich., & J.H. Donnelly, 2016. *Organisasi*, 5th ed., Jakarta: Erlangga.
-, 2017. *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Ivancevich, John M, Konopaske, R., Matteson, 2017. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri.*
- Liang Gie. (2016). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2016. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Marihot Tua Efendi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PTGrasindo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Manullang, M dan Marihot AMH Manulllang. 2014. *Manajemen*
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba, Edisi IV.
- Nitisemito, Alex S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber DayaManusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- RA Niyasari, E Lataruva. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. Eprints.undip.ac.id
- Ririn Prihatin. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. UNY.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo, Persada.

Sastrohadiwiryo, S. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Edisi 2*. Jakarta:

PT. Bumi Aksara

Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Saydam Gouzali. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.

Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN

Sofyandi dan Garniwa. 2017. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

(<https://id.m.wikipedia.org> diakses pada tanggal 3 maret 2017 pukul 07.41 wita.

The logo of Universitas Bago Wira is a shield-shaped emblem. The top part of the shield is a rectangle containing a graduation cap and a quill pen. Below this is a dark banner with the word "UNIVERSITAS" in white. The bottom part of the shield is a shield containing a sailboat, three stars, and a globe. A red ribbon banner with the word "BAGO WIRA" in white is draped across the middle of the shield.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

“Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPPKB Kabupaten Gowa”

Identitas Responden

Nama Responden :
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *
Usia : a. 15-30 tahun b. 31-45 tahun c. 46-60 tahun
Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / S1 / S2 / S3 *
Masa Kerja : a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun c. Lebih dari 20 tahun
Jabatan / Posisi :
Status Perkawinan : Belum Menikah / Sudah Menikah *

Keterangan : *Coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditunjukkan untuk seluruh Pegawai Kantor DPPKB Kabupaten Gowa.
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.
4. Pilihan Jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu/netral (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).
5. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

No.	Pertanyaan Motivasi	SS	S	R	TS	STS
1.	Anda bekerja di kantor untuk memperoleh kompensasi.					

2.	Anda memperoleh pekerjaan yang tetap di kantor ini.					
3.	Gaji, tunjangan, dan pujian dari atasan memotivasi anda.					
4.	Anda akan mendapatkan perasaan puas/bangga jika telah menyelesaikan sesuatu yang bernilai.					
5.	Jika tidak bisa melakukan tugas dengan baik dan tidak dapat mencapai sasaran, anda cenderung pasrah karena kemampuan yang dimiliki memang terbatas.					
6.	Anda berusaha bekerja dengan maksimal meskipun pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.					
7.	Tanggung jawab yang diberikan kepada Anda memotivasi dalam bekerja					
8.	Berusaha mengerahkan segala kemampuan yang ada pada diri untuk menyelesaikan tugas.					
9.	Senantiasa memikirkan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik.					
10.	Pimpinan bersedia memberikan nasehat atas persoalan yang Anda hadapi.					
11.	Anda dapat bersosialisai baik dengan seluruh pegawai.					
12.	Anda bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang anda kerjakan.					

13.	Prestasi kerja tercapai dapat membuat anda memiliki kesempatan jenjang karir yang lebih tinggi.					
-----	---	--	--	--	--	--

No.	Pertanyaan Lingkungan Kerja	SS	S	R	TS	STS
1.	Ruangan kerja Anda terdekorasi dengan rapi					
2.	Anda ikut serta dalam menata ruangan kerja agar tertata rapi.					
3.	Anda dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja.					
4.	Sirkulasi udara ditempat kerja membuat Anda bernafas dengan oksigen yang cukup					
5.	Ventilasi udara di tempat kerja Anda cukup baik.					
6.	Pencahayaan di tempat kerja Anda membantu untuk menyelesaikan pekerjaan.					
7.	Tempat kerja Anda jauh dari kebisingan sehingga Anda dapat bekerja dengan tenang.					
8.	Tempat kerja Anda tidak terdapat bau-bauhan yang tidak sedap.					
9.	Ruangan kerja Anda terdapat pengharum ruangan untuk mengatasi bau tidak sedap.					
10.	Warna cat ruangan kerja Anda mengurangi konsentrasi kerja Anda					
11.	Meja dan kursi kerja Anda memadai untuk membuat nyaman Anda bekerja.					

12.	Fasilitas-fasilitas kantor (kantin, ruang beribadah, dan toilet) yang tidak bersih membuat Anda merasa tidak nyaman dalam bekerja.					
13.	Satuan pengamanan di tempat kerja Anda sudah bekerja dengan baik sehingga Anda merasa lebih aman dalam bekerja.					

No.	Pertanyaan Kinerja Karyawan	SS	S	R	TS	STS
1.	Anda mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan.					
2.	Anda merasa kerja sama dengan rekan kerja dapat meningkatkan hasil kinerja Anda.					
3.	Suasana saling percaya, saling hormat menghormati serta saling harga menghargai didalam kantor dapat meningkatkan semangat kerja Anda.					
4.	Anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan dengan waktu yang ditentukan					
5.	Menurut Anda, para pegawai di lingkungan Anda bekerja datang dan pulang tepat pada waktu yang ditentukan.					
6.	Anda teliti dalam bekerja.					
7.	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur kerja yang di berlakukan.					
8.	Anda merasa tidak ada dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja.					

9.	Anda bersedia memperbaiki kesalahan dan mengakui kesalahan dalam pekerjaan dengan tanggung jawab dan sukarela.					
10.	Anda dapat bekerja dengan tepat waktu.					
11.	Anda sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					
12.	Anda memegang standar profesional yang tinggi.					
13.	Anda sangat disiplin dalam bekerja.					



Lampiran 2. Jawaban Kuesioner Penelitian

NO	MOTIVASI (X ₁)	LINGKUNGAN KERJA (X ₂)	KINERJA PEGAWAI (Y)
1	47	46	49
2	56	37	51
3	56	58	71
4	55	50	58
5	66	51	52
6	51	52	50
7	49	58	50
8	53	57	53
9	62	59	60
10	54	52	56
11	53	49	52
12	55	50	52
13	53	56	56
14	67	58	62
15	66	58	56
16	58	52	52
17	47	53	47
18	58	50	60
19	54	50	56
20	52	56	60
21	57	51	53
22	60	53	57
23	51	52	60
24	52	59	50
25	60	52	56
26	57	55	59
27	54	64	64
28	54	42	51
29	55	50	57
30	56	56	56
31	56	51	52
32	56	50	48
33	56	60	52
34	56	50	51
35	52	64	51
36	57	51	56
37	56	64	57
38	56	62	54

39	56	60	59
40	56	50	48



Lampiran 3. UJI F PARSIAL MOTIVASI - KINERJA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA ^b		Enter

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.270 ^a	.073	.048	4.802

- a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.783	1	68.783	2.983	.092 ^b
	Residual	876.317	38	23.061		
	Total	945.100	39			

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.673	9.975		3.777	.001
	MOTIVASI KERJA	.306	.177	.270	1.727	.092

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	52.06	58.18	54.85	1.328	40
Residual	-6.812	16.188	.000	4.740	40
Std. Predicted Value	-2.103	2.506	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.418	3.371	.000	.987	40

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Lampiran 4. UJI PARSIAL LINGKUNGAN KERJA-KINERJA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA ^b		Enter

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 ^a	.134	.111	4.641

- a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.735	1	126.735	5.885	.020 ^b
	Residual	818.365	38	21.536		
	Total	945.100	39			

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.929	7.014		5.408	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.315	.130	.366	2.426	.020

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Lampiran 5. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA ^b		Enter

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.196	.152	4.533

- a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.910	2	92.455	4.500	.018 ^b
	Residual	760.190	37	20.546		
	Total	945.100	39			

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.797	11.305		2.017	.051
	MOTIVASI KERJA	.282	.168	.249	1.683	.101
	LINGKUNGAN KERJA	.302	.127	.351	2.377	.023

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

