

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMP 4  
BONTOMANAI KAB. KEP. SELAYAR**

Oleh :

**HERLINA**  
45 10 012 156



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS '45'  
MAKASSAR**

**2014**

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMP 4  
BONTOMANAI KAB. KEP. SELAYAR**

*Oleh:*

**HERLINA**

**45 100 12 156**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS '45'  
MAKASSAR  
2014**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SMP 4 BONTOMANAI  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Disusun dan Diajukan Oleh :

**HERLINA**  
**45 10 012 156**



Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada Tanggal 21 Mei 2014

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

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

Rafiuddin, SE.

Mengetahui:

Dekan  
Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi  
Manajemen



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

Hj. Herminawaty Abubakar, SE, MM.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan Karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada bapak H. Muh. Idris, SE.M.Si dan bapak Rafiuddin, SE atas waktunya yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

Ucapan terima kasih juga penulis tujukan kepada bapak Salahuddin, S.Pd. sebagai Kepala Sekolah, beserta seluruh Pegawai di SMP 4 Bontomanai yang telah memberikan andil yang sangat besar dalam pelaksanaan penelitian ini. Terakhir, ucapan terima kasih penulis juga berikan kepada ayah dan ibu beserta saudara-saudara penulis atas bantuan, nasehat dan motivasi yang diberikan selama penulisan skripsi ini. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak, Kritik dan saran yang membangun akan kami hargai demi menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, Maret 2014

Penulis

## DAFTAR TABEL

| <u>Tabel</u> |  | <u>Halaman</u> |
|--------------|--|----------------|
| 1.1          | Data jumlah pegawai SMP Negeri 4 Bontomanai Kab.<br>Kep. Selayar ..... | 3              |
| 4.1          | Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....                 | 40             |
| 4.2          | Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....                    | 40             |
| 4.3          | Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....                    | 41             |
| 4.4          | Distribusi jawaban responden atas variabel<br>kinerja.....             | 42             |
| 4.5          | Distribusi jawaban responden atas variabel lingkungan<br>kerja.....    | 45             |
| 4.6          | Distribusi jawaban responden atas variabel motivasi<br>kerja.....      | 48             |

## DAFTAR ISI

|   |     |
|---|-----|
| HALAMAN JUDUL .....                                 | i   |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                            | ii  |
| HALAMAN PENERIMAAN .....                            | iii |
| KATA PENGANTAR.....                                 | iv  |
| DAFTAR TABEL.....                                   | v   |
| DAFTAR ISI.....                                     | vi  |
| BAB I. PENDAHULUAN.....                             | 1   |
| 1.1. Latar Belakang Masalah .....                   | 1   |
| 1.2. Masalah Pokok.....                             | 3   |
| 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....            | 4   |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....                      | 5   |
| 2.1. Kerangka Teori .....                           | 5   |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 5   |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....     | 8   |
| 2.1.3 Pengertian Kinerja dan Manajemen Kinerja..... | 11  |
| 2.1.4 Lingkungan Kerja.....                         | 18  |
| 2.1.5 Motivasi Kerja.....                           | 25  |
| 2.2. Kerangka Pikir .....                           | 31  |
| 2.3. Hipotesis .....                                | 32  |
| BAB III. METODE PENELITIAN .....                    | 32  |
| 3.1. Daerah dan Waktu Penelitian.....               | 32  |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.2. Metode Pengumpulan Data.....       | 32        |
| 3.3. Jenis dan Sumber Data.....         | 32        |
| 3.4. Metode Analisis .....              | 34        |
| 3.5. Defenisi Operasional .....         | 35        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>36</b> |
| 4.1. Gambaran umum.....                 | 36        |
| 4.2. Deskripsi Data.....                | 43        |
| 4.3. Hasil Penelitian.....              | 45        |
| 4.4 Analisis Data.....                  | 54        |
| <b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b> | <b>59</b> |
| 5.1. Kesimpulan.....                    | 59        |
| 5.2. Saran.....                         | 59        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>              | <b>61</b> |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dari pemerintah semakin meningkat. Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi dapat terwujud. Suatu instansi dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada didalam instansi tersebut.

Salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan instansi adalah dengan mempunyai pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi dan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas pelayanan pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dalam



menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh atasan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya akan menurunkan motivasi pegawai.

Dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan, Pegawai dan Guru Kabupaten Kepulauan Selayar dituntut dengan adanya kemampuan dan kemahiran yang dapat mengarahkan seluruh sumberdaya kepada pencapaian tugas pokok dan sasaran organisasi. Disamping itu dituntut pula pengetahuan dan keterampilan teknis yang memungkinkan mutu hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Kepulauan Selayar dalam aktifitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya aparatur untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan guru/pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional.

Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga instansi harus menaruh perhatian terhadap kebutuhan pegawai agar dapat memotivasi mereka dengan baik. Selain itu dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai

dengan harapan pegawai, akan membuat mereka nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja akan menjadi faktor yang dapat menjadikan pegawai mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berarti bagi instansi.

**TABEL I**  
**DATA JUMLAH PEGAWAI**  
**PADA SMPN 4 BONTOMANAI**  
**KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

| Tahun | Tingkat Pendidikan |    |    |    | Jumlah |
|-------|--------------------|----|----|----|--------|
|       | SMA                | D3 | S1 | S2 |        |
| 2013  | 5                  | 3  | 21 | 1  | 30     |
| 2012  | 5                  | 3  | 14 | -  | 19     |
| 2011  | 4                  | 2  | 14 | -  | 19     |

*Sumber : SMPN 4 Bontomanai Selayar*

Untuk itu kinerja guru/pegawai diukur dengan tingkat penyelesaian tugas kerja. Namun dalam pelaksanaannya, kinerja guru/pegawai Kabupaten Kepulauan Selayar masih terdapat permasalahan yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan uraian diatas maka penulis mengambil judul "**Pengaruh Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP 4 Bontomanai Kab. Kepulauan Selayar**".

## 1.2 Masalah Pokok

Bagaimana hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP 4 BONTOMANAI Kabupaten Kepulauan Selayar?

## 1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

- a) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP 4 BONTOMANAI Kabupaten Kepulauan Selayar.
- b) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP 4 BONTOMANAI Kabupaten Kepulauan Selayar.
- c) Untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP 4 BONTOMANAI Kabupaten Kepulauan Selayar.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Simamora ( 2001:3 ), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Devisi manajemen sumber daya manusia menurut Heidjrachman dan Husnan ( 1999:5 ), adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita liat dari dua aspek yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia ( penduduk ) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan dibandingkan dengan aspek kualitas, bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik mamupun non fisik ( kecerdasan dan mental ). Oleh karena itu untuk kepentingan akselarasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu persyaratan utama.

Manajemen sumber daya manusia merupaka pemanfaatan agar mencapai tujuan operasional, konsekwensinya manajer-manajer pada semua jajaran

menaruh perhatian pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang baik mengharuskan anggota organisasi mencapai tujuan. Para manajer harus mempunyai kiat meningkatkan kepuasan karyawan, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan efisiensi produktifitas karyawan, manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan efektifitas perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berikut ini beberapa definisi manajemen sumber daya manusia:

Menurut Melayu Hasibun, dalam bukunya Manajemen Sumber daya manusia ( 2002 : 10 ). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manulang dalam bukunya Manajemen personalia, ( 2002 : 14 ) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja.

Selanjutnya Alex S. Nitisemito, dalam bukunya Manajemen personalia ( 1998 : 18 ) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi sumberdaya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.



Dengan memperhatikan uraian diatas jelaslah bahwa pokok dalam manajemen sumberdaya manusia adalah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya.

Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi bersangkutan. Dimana suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan tenaga orang lain. Dengan demikian, seorang manager dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bekerja sendiri, tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya. Dan usaha seperti itu merupakan suatu proses sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, maka menurut uraian di atas *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*, merupakan fungsi dari pada manajemen sumber daya manusia.

Dari beberapa defenisi di atas, maka dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sama halnya dengan fungsi yang ada dalam manajemen sendiri, seperti apa yang dikemukakan G. Terry dalam bukunya *Principle of Management* yang menyatakan bahwa, fungsi manajemen meliputi *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling (POAC)*. Henry Fayol menyebutkan bahwa, fungsi manajemen meliputi *Planning, Organizing, Commanding, Coordinating dan Controlling (POCCC)*. Luther Gulick mengemukakan fungsi manajemen meliputi *Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting dan Budgeting (POSDCoRB)*. Dalam manajemen sumber daya manusia beberapa ahli seperti Edwin B. Flippo, Dale Yoder, Manullang, Moekijat dan Malayu SP. Hasibuan serta Henry Simamora mengemukakan fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen yang dikemukakan di atas, adalah sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan (*Planning*)

Semua orang memahami bahwa perencanaan adalah bagian terpenting, dan oleh karenanya menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu.

Dengan kata lain mengatur orang-orang yang dapat menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi yang telah direncanakan.

## 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

## 3. Pengarahan (*Directing*)

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif maka diperlukan adanya arahan (*directing*) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar biasanya pengarahan tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

## 4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu diharapkan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan ke luar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

## 5. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)

Jika dilihat dari fungsi *rekrutmen* seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus



benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu system rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

#### 6. Pengembangan (*development*)

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

#### 7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

#### 8. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam suatu organisasi. Telah di sadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan

kepentingan di antara karyawan atau antara karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

#### 9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kemampuan-kemampuan atau keahlian (*skill*) dari sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut adalah merupakan asset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

#### 10. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*).

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat

### 2.1.3 Pengertian Kinerja dan Manajemen Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Pembinaan dan pengembangan pegawai baik baru ataupun lama dalam instansi merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai yang biasa disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, instansi membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pegawai juga memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu penilaian seharusnya menggambarkan kinerja pegawai.

Murphy dan Cleveland (1995:113) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Ndraha (1997:112) mengatakan bahwa kinerja adalah manifestasi dari hubungan kerakyatan antara masyarakat dengan pemerintah.

Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Selanjutnya Gibson (1990:40) mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Dikatakan juga bahwa pelaksanaan pekerjaan itu ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Keban (1995:1) kinerja adalah merupakan

tingkat pencapaian tujuan. Sedangkan Timpe (1998:9) kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen.

Hasil penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja guru yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.

Mangkunegara (2005:9) mengatakan bahwa: Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dwiyanto (1995:24), mengatakan bahwa kemampuan untuk menghasilkan berupa jasa dan materi disebut kinerja, dimana kemampuan tersebut dapat dipengaruhi oleh motivasi, pendidikan, dan pengalaman kerja, sehingga dapat dikatakan kinerja sama dengan hasil kerja yang dihasilkan dari kemampuan untuk menghasilkan jasa dan materi.

Menurut Simanjuntak (2005:103) Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Rivai dan Basri (2005:14) berpendapat bahwa: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan hasil kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.



Menurut Gibson ( 1996 ) kinerja guru sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana guru dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

( Simamora: 2004 ) kinerja guru adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja guru adalah tingkat terhadapnya para guru mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Mathis ( 2006 : 113 ) faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kemampuan guru untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi guru dalam bekerja, yaitu kemampuan guru untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja guru berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa guru memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno.

Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru. Kinerja

meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas – aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
2. Disebabkan oleh sasaran – sasaran yang telah diterima, maka orang – orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
3. Sasaran – sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran – sasaran yang ringan.

Kinerja guru pada dasarnya adalah hasil karya guru selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Handoko ( 2000: 135 – 137 ), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja guru. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada guru tentang pelaksanaan kinerja.

Kegunaan – kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut:

1. Perbaiki prestasi kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan guru, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

## 2. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

## 3. Keputusan – keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

## 4. Kebutuhan – kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

## 5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

## 6. Penyimpangan – penyimpangan proses staffing

Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

## 7. Ketidak akuratan informasional

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana – rencana sumber daya manusia, atau komponen – komponen lain sistem manajemen

personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan – keputusan personalia yang tidak diambil tepat.

8. Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan – kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kinerja yang adil

Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan – tantangan eksternal

Kadang – kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah – masalah pribadi lainnya.

Menurut Desler ( 1992 ), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual guru dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Dalam penilaian kinerja guru tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor – faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut:



1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
4. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya / diandalkan;
5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja guru. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap guru didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi.

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

Menurut Davis (1993), menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena

lingkungan ini mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung guru yang ada didalamnya.

Menurut Alex S. Nitisemito (1998) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebarkannya.

Kartono (1999) mengemukakan bahwa lingkungan kerja menyangkut kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam organisasi. Kondisi-kondisi materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja. Sedangkan kondisi psikologis menyangkut hubungan antara guru dengan pimpinan dan sesama rekan kerja.

Dengan demikian, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau organisasi dan dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku anggotanya. Ahyari (1994) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para guru tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan guru, kondisi kerja dan hubungan guru.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap guru dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat guru merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejuhan dan kebosanan dalam bekerja.



Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh guru bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari guru itu sendiri.

Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya, dan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, *temperature*, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pemimpin, organisasi karyawan (koperasi) dan pelayanan kepada masyarakat.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto ( 1991 ) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Sedarmayanti ( 2001 )

## A. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung ( Sedarmayanti, 2001 ).

Menurut Komarudin ( 2002 ) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Menurut Alex S. Nitisemito ( 2002 ) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja guru lebih banyak berfokus pada benda - benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya,

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

### a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap guru didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang

memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja guru. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja guru memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat guru sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Di dalam ruangan kerja guru dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari guru tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja guru di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para guru dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja guru sehingga kinerja guru bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu

faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang Gerak

suatu organisasi sebaiknya guru yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Guru tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

Dengan demikian ruang gerak untuk tempat guru bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para guru tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan

Rasa aman bagi guru sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja guru. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman guru tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja guru tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga guru merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih guru akan merasa senang sehingga kinerja guru akan meningkat.

### **B. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan ( Sedamayanti, 2001 ).

Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja guru sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama guru dan dengan pemimpinnya.

Apabila hubungan seorang guru dengan guru lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat guru merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja guru akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku guru, yaitu:

1. **Struktur kerja**, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2. **Tanggung jawab kerja**, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. **Perhatian dan dukungan pemimpin**, yaitu sejauh mana guru merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. **Kerja sama antar kelompok**, yaitu sejauh mana guru merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. **Kelancaran komunikasi**, yaitu sejauh mana guru merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

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

Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja guru.

#### 2.1.4. Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam manajemen personalia ( 1982; 150 ), motivasi adalah pemberian kegairahan



bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko ( 1999 ), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:143) pengertian motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya menurut Sadili Samsuddin (2006:281) memberikan pendapat tentang pengertian motivasi yaitu "motivasi" adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Malthis ( 2006: 114 ), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang

Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk

model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan. Karena itu pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai pada setiap instansi. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan yang cenderung untuk diulang kembali sehingga lebih kuat dan mantap.

Pegawai akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik pegawai akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri pegawai dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Arep ( 2003; 51 ) ada

Sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

1. Faktor kebutuhan dasar ( ekonomis )

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi.

2. Kebutuhan rasa aman ( psikologis )

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain – lain. Menurut Arep ( 2003 : 61 ) keinginan pegawai untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang “ tokoh “, bukan saja berarti bahwa pegawai harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban – kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam – idamkan akan melekat kuat dalam dirinya. Kebutuhan sosial Menurut Robert Carison:” Satu cara meyakinkan para pegawai betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi “. Pegawai dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama pegawai dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

### 3. Faktor Kompensasi

Menurut Handoko ( 2001: 155 ), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai, karena kompensasi mencerminkan nilai karya pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya: Arti gaji bagi pegawai Bagi seorang pegawai gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan pegawai yang bersangkutan bersama keluarganya. Dasar pemberian gaji Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah “ hasil kerja “ yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

### 4. Faktor Komunikasi

Menurut Arep dalam manajemen personalia ( 2003: 81 ), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya, Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan

dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

#### 5. Faktor Kepemimpinan

Menurut Arep dalam manajemen personalia ( 2003: 93 ), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda – beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya: Democratic Leadership, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “ kemampuan untuk menciptakan MORAL “ dan “ kemampuan untuk menciptakan KEPERCAYAAN “. Dictatorial atau autocratic Leadership, yakni suatu gaya *Leadership* yang menitikberatkan kepada “ kesanggupan untuk MEMAKSAKAN “ keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut – pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan / atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun. Paternalistik Leadership, yakni bentuk antara gaya pertama ( democratic ) dan kedua ( dictatorial ) diatas. Free Rain Leadership, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasiaan manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan – ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

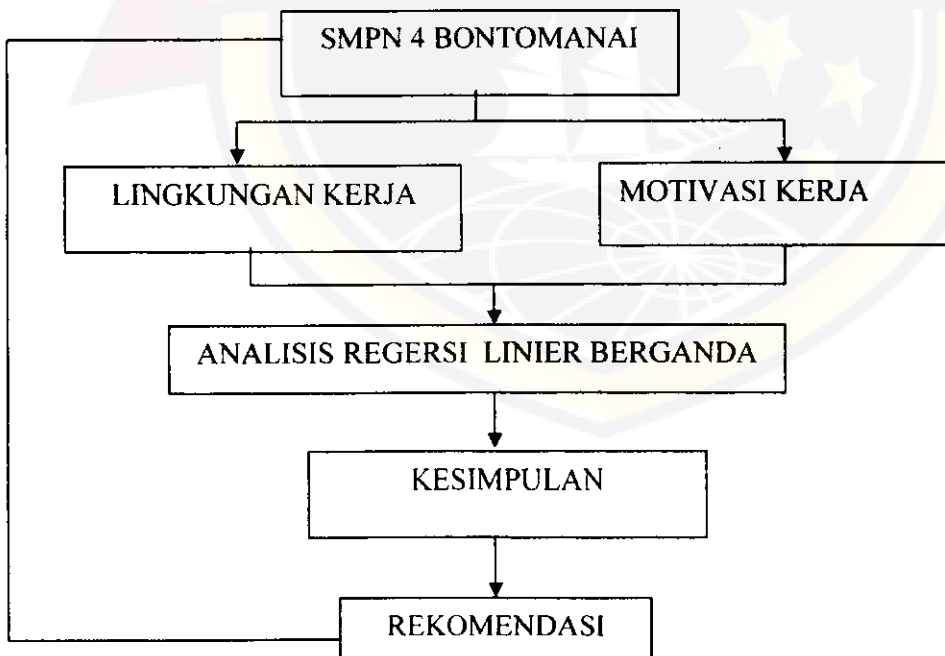
## 6. Faktor pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Arep ( 2003: 108 ), pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap. yang telah ditentukan oleh organisasi.

## 2.2 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

*Skema Kerangka Fikir :*



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis bahwa diduga pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP 4 Bontomanai Kabupaten Kepulauan Selayar.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMP 4 Bontomanai, yang berlokasi di Desa Bontomarannu Kecamatan Bontomanai Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih tiga bulan, mulai bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2014

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memperoleh data dengan menggunakan metode sebagai berikut:

##### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan observasi (pengamatan) secara langsung kepada sekolah, serta melakukan wawancara (*interview*) dengan pimpinan sekolah dan sejumlah guru

##### 2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mencari penjelasan dari teori-teori dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

##### 3.3.1 Jenis Data

###### a. Data Kuantitatif

Yaitu data yang berupa angka-angka seperti jumlah guru, jam kerja guru, serta tugas dan tanggung jawab para guru



b. Data Kualitatif

Yaitu data yang berupa informasi baik secara lisan maupun tulisan seperti gambaran umum sekolah, struktur organisasi sekolah, pembagian tugas dan fungsinya.

### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer Yaitu data yang bersumber dari hasil observasi (pengamatan) dan *interview* (wawancara) dengan pimpinan dan sejumlah guru.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang bersumber dari tulisan-tulisan dan laporan-laporan yang dianggap relevan dalam penulisan skripsi.

### 3.4 Metode Analisis

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis data dengan menggunakan metode *Regresi Berganda* yaitu suatu metode yang menguraikan adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) dan variabel terikat (y) dengan Rumus :

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

Keterangan :

Y= Kinerja Guru

X1 = Lingkungan Kerja

X2= Motivasi Kerja

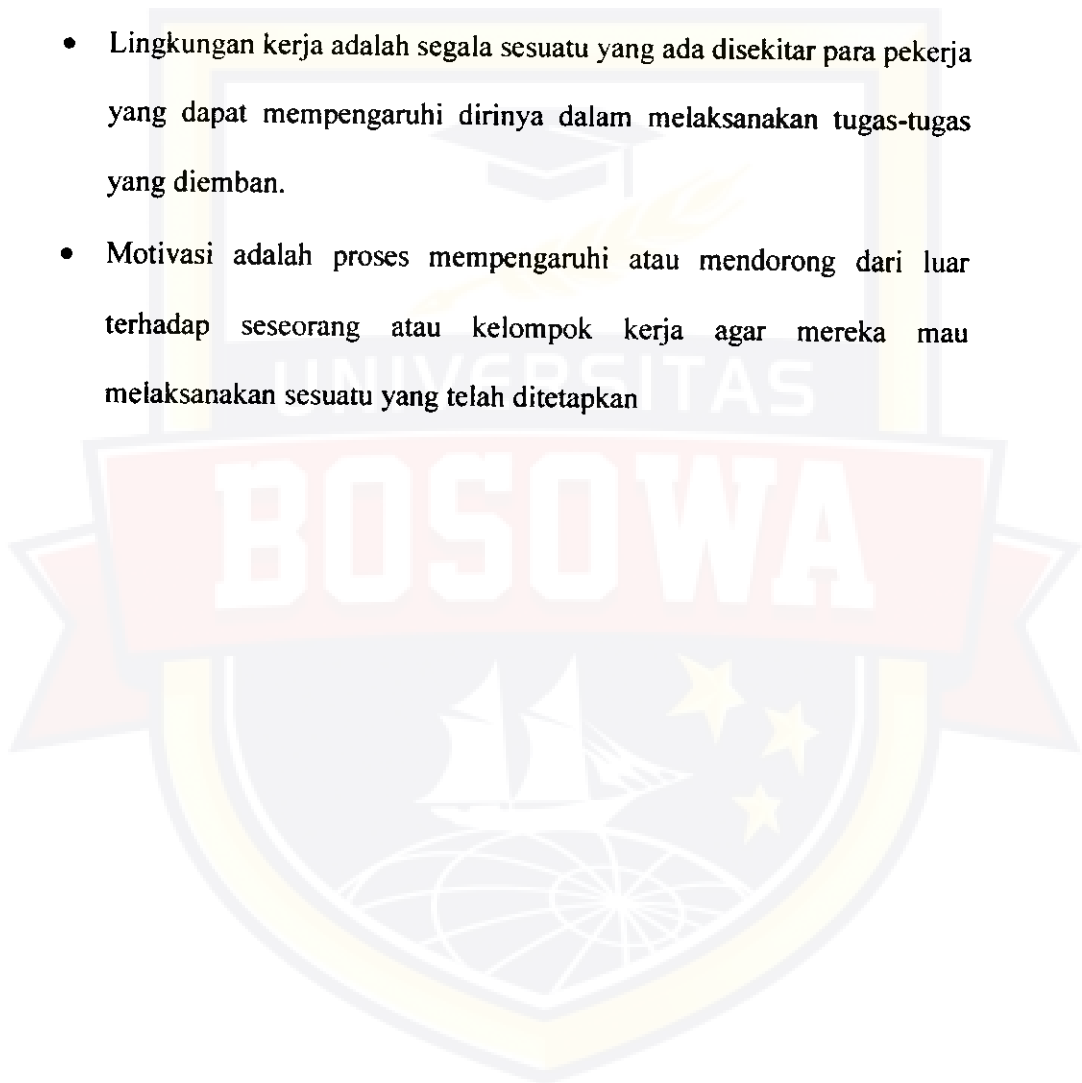
a = konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi

$e$  = Standar error

### 3.5 Defenisi Operasional

- Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.
- Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban.
- Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum

##### 4.1.1 Sejarah Singkat Sekolah

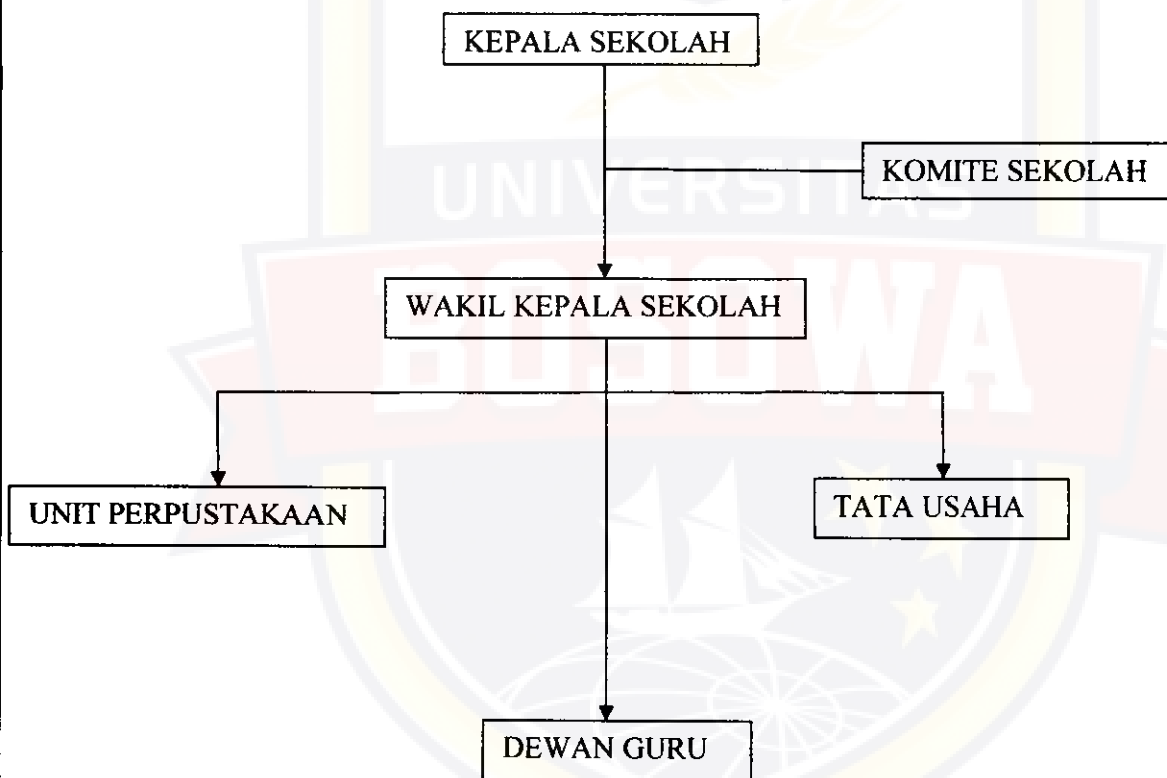
Dalam rangka meningkatkan wajib belajar 9 (sembilan) tahun dibidang akses, Departemen Pendidikan Nasional dalam hal ini Direktorat Jenderal manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah melaksanakan beberapa program alternatif antara lain, Pertama, membangun unit sekolah baru dikantung-kantung sekolah yang tebal dan berkonsentrasi dengan angka partisipasi kasar dibawah rata-ratanasional, Kedua, membangun ruang kelas baru di sekolah-sekolah yang over capacity, Ketiga, membangun SD-SMP satu atap di kantung-kantung daerah yang tipis dan terpencar dengan memanfaatkan fasilitas SD yang sudah ada di tempat tersebut.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah melalui Perpres No. 7 tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang Menengah 2004-2009. Program pembangunan USB-SMP dilaksanakan dengan cara dana subsidi langsung diberikan kepada sekolah dan kemudian dalam pengelolaan pembangunannya melibatkan partisipasi masyarakat di sekitar sekolah. Dimana masyarakat dipresentasi oleh lembaga yang disebut dengan Komite Pembangunan Unit Sekolah Baru (KP-USB). Komite Pembangunan USB menerima dan mengelola subsidi untuk membangun unit sekolah baru sejak mulai dari perencanaan sampai seluruh pembangunan selesai dan dioperasikan untuk kegiatan pembelajaran. Dengan demikian diharapkan sekolah dan masyarakat

akan mempunyai rasa kepemilikan yang tinggi terhadap fasilitas yang dibangun serta bertanggung jawab atas terwujudnya Unit Sekolah Baru (USB) termasuk kegiatan pendidikan didalamnya. Dalam hal ini SMP Negeri 4 Bontomanai yang terletak di desa Bontomarannu Kecamatan Bontomanai Kabupaten Kepulauan Selayar.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi SMP Negeri 4 Bontomanai tergambar sebagai berikut :



Struktur organisasi memberikan batas-batas tanggung jawab masing-masing pegawai mulai dari jabatan tertinggi sampai jabatan terendah. Pembatasan tanggung jawab ini membawa tiap pegawai sebagai pimpinan dan bawahan

kepada kewajiban dan hak-haknyadalam melaksanakan tugas. Fungsi dan tugas pengelola sekolah adalah sebagai berikut:

### 1. Kepala Sekolah

Tugas dan Kewajiban kepala sekolah:

- a. Kepala sekolah berfungsi sebagai pendidik, manajer, pengelola, administrator (pendorong) pengayom dan pembimbing.
- b. Kepala sekolah mempunyai tugas menyusun rencana dan program sekolah, membina kesiswaan pembelajaran dan ketenagaan, administrasi sekolah serta membina dan melaksanakan kerjasama / hubungan dengan masyarakat.

### 2. Wakil Kepala Sekolah

Tugas dan Kewajiban wakil kepala sekolah:

- a. Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan pelaksanaan program
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Ketenagaan
- e. Pengkoordinasian
- f. Pengawasan
- g. Penilaian
- h. Identifikasi dan pengumpulan data
- i. Penyusunan laporan

Wakil kepala sekolah membantu kepala sekolah dalam urusan-urusan kurikulum sebagai berikut:

- Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
- Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran

- Mengatur penyusunan program pengajaran (program semester, program satuan pelajaran dan persiapan mengajar, penjabaran dan penyesuaian kurikulum).
- Mengatur pelaksanaan kurikulum dan ekstra kurikuler
- Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas, kriteria kelulusan dan laporan kemajuan siswa, serta pembagian rapor dan STTB.
- Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengajaran.
- Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar.
- Mengatur pengembangan MGMP dan koordinator mata pelajaran.
- Mengatur mutasi siswa.
- Melakukan supervisi administrasi dan akademis.
- Menyusun laporan.

### **3. Komite Sekolah**

Tugas dan kewajiban komite sekolah:

Mitra kerja sekolah untuk mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan pesisikan mutu pendidikan, pemerataan pendidikan, memberikan masukan, pertimbangan, rekomendasi mengenai kebijaksanaan program pendidikan, RAPBS, dukungan finansial dan lain-lain yang terkait dengan pendidikan.

### **4. Tata Usaha**

Tugas dan kewajiban tata usaha adalah melakukan urusan persuratan, keuangan, kepegawaian dan rumah tangga sekolah.

## 5. Perpustakaan

Tugas dan kewajiban pengelola perpustakaan adalah perencanaan, pengadaan buku, inventarisasi buku, membuat katalog, penyusunan buku, mengatur peminjaman buku, dan pemeliharaan buku.

## 6. Dewan Guru

Tugas dan kewajiban guru:

- Guru bertugas mengelola pembelajaran
- Guru bertanggung jawab kepada kepala sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan tugas belajar mengajar secara efektif dan efisien.
- Tugas dan tanggung jawab seorang guru:
  - a. Menyusun program tahunan/ semester
  - b. Menyusun program satuan belajar
  - c. Menyusun program mingguan / bulanan
  - d. Menyusun program ulangan harian.
- Guru bertugas untuk menyusun program pembelajaran/pendidikan siswa untuk yang mencapai target kurikulum yang sudah ditentukan.

### 4.1.3 Visi dan Misi Sekolah

Visi SMP Negeri 4 Bontomanai “unggul dalam mutu, berpijak pada iman dan taqwa”, kami memilih visi ini untuk tujuan jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek. Visi ini menjiwai warga sekolah kami untuk selalu mewujudkan setiap saat dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan sekolah.

Visi tersebut mencerminkan profil dan cita-cita sekolah, sebagai berikut:

- Berorientasi kedepan dengan memperhatikan potensi kekinian.
- Sesuai dengan norma dan harapan masyarakat.
- Ingin mencapai keunggulan.
- Mendorong semangat dan komitmen seluruh warga sekolah.
- Mendorong adanya perubahan yang lebih baik.
- Mengarahkan langkah-langkah strategis (misi) sekolah.

Untuk mencapai visi tersebut, perlu dilakukan suatu misi berupa kegiatan jangka panjang dengan arah yang jelas. Berikut ini merupakan misi yang dirumuskan berdasarkan visi diatas.

Misi SMP Negeri 4 Bontomanai adalah “Disiplin dalam kerja, mewujudkan manajemen kekeluargaan, kerjasama, pelayanan prima dengan meningkatkan silaturahmi”. Disetiap kerja komunitas pendidikan, kami selalu menumbuhkan disiplin sesuai aturan bidang kerja masing-masing, saling menghormati dan saling percaya dan tetap menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan berdasarkan pelayanan prima, kerjasama dan silaturahmi.

Penjabaran misi diatas meliputi:

- Melaksanakan pembelajaran dan hubungan secara efektif sehingga siswa berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah.
- Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat berkembang secara optimal.



- Menumbuhkan dan mendorong keunggulan dalam penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut dan budaya bangsa sehingga terbangun siswa yang kompeten dan berakhlak mulia.
- Mendorong siswa yang berkualitas, berprestasi, berakhlak tinggi dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa.

Misi menggunakan jangka panjang masih perlu diuraikan menjadi beberapa kegiatan yang memiliki tujuan lebih detail dan lebih jelas.

#### **4.1.4 Tujuan Sekolah**

Tujuan sekolah kami merupakan jabaran dari visi dan misi sekolah agar komunikatif dan bisa diukur:

- Unggul dalam kegiatan keagamaan dan kepedulian sosial
- Unggul dalam perolehan nilai UAN
- Unggul dalam persaingan masuk ke jenjang SMA Negeri
- Unggul dalam penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama bidang sains dan matematika
- Unggul dalam lomba olah raga, kesenian, PMR, Paskibraka, dan teknologi
- Unggul dalam kebersihan dan penghijauan sekolah

Tujuan sekolah kami tersebut secara bertahap akan di monitoring, di evaluasi dan dikendalikan setiap kurung waktu tertentu, untuk mencapai Standar

Kompetensi Lulusan (SKL) sekolah menengah pertama yang dibukukan secara nasional sebagai berikut:

- Meyakini, memahami, dan menjalankan ajaran agama yang diyakini dalam kehidupan.
- Memahami dan menjalankan hak dan kewajiban untuk berkarya dan memanfaatkan lingkungan secara bertanggung jawab
- Berpikir secara logis, kritis, kreatif, inovatif, dalam memecahkan masalah serta berkomunikasi melalui berbagai media massa
- Menyenangi dan menghargai seni
- Menjalankan pola hidup bersih, bugar, dan sehat
- Berpartisipasi dalam kehidupan sebagai cerminan rasa cinta dan bangga terhadap bangsa dan tanah air

#### 4.2 Deskripsi Data

Masalah kinerja instansi dalam kegiatan sehari-hari berperan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup kantor. Dengan peningkatan kinerja instansi akan dapat membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Betapa pentingnya kinerja perusahaan sehingga perlu ditunjang oleh terciptanya kinerja pegawai yang tinggi.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru/pegawai SMP Negeri 4 Bontomanai Kabupaten Kepulauan Selayar. Responden terdiri dari guru, pegawai tata usaha, laboran dan pustakawan dari Golongan, II, dan III yang berjumlah 30 orang. Berikut ini data karakteristik responden yang diperoleh dilapangan.

**TABEL 4.1****Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|---------------|-----------|----------------|
| 1   | Laki-laki     | 19        | 63,33          |
| 2   | Perempuan     | 11        | 36,67          |
|     | Jumlah        | 30        | 100,00         |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan, 2014

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu dari 30 responden terdiri atas; 19 responden (63,33%) berjenis kelamin laki-laki, dan 11 responden (36,67%) berjenis kelamin perempuan.

**TABEL 4.2****Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No. | Masa Kerja    | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|---------------|--------|----------------|
| 1.  | 1 - 5 tahun   | 2      | 6,67           |
| 2.  | 6 - 10 tahun  | 9      | 30             |
| 3.  | 11 - 15 tahun | 4      | 13,33          |
| 4.  | 16 - 20 tahun | 15     | 50             |
|     | Jumlah        | 30     | 100,00         |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan, 2014

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu dari jumlah 30 responden terdiri atas; 2 responden (6,67%) memiliki masa kerja 1 – 5 tahun, 9 responden (30%) memiliki masa kerja 6 – 10 tahun, 4

responden (13,33%) memiliki masa kerja 11 – 15 tahun, 15 responden (50%) memiliki masa kerja 16 – 20 tahun.

TABEL4.3

## Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No. | Pangkat/Golongan | Jumlah    | Persentase(%) |
|-----|------------------|-----------|---------------|
| 1.  | SLTA/ sederajat  | 5         | 16,67         |
| 2.  | D3               | 3         | 10            |
| 3.  | S1               | 21        | 70            |
| 4.  | S2               | 1         | 3,33          |
|     | <b>Jumlah</b>    | <b>30</b> | <b>100,00</b> |

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan, 2014

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu dari jumlah 30 responden terdiri atas; 5 orang (16,67%) berpendidikan SLTA/ sederajat, 3 orang (10%) berpendidikan D3, 21 orang (70%) berpendidikan S1, dan 1 orang (3,33%) berpendidikan S2.

#### 4.3 Hasil Penelitian

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap instansi adalah peningkatan kinerja pegawai, karena dengan pengelolaan kinerja pegawai yang baik akan dapat meningkatkan kinerja instansi sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup instansi tersebut.

Dengan pentingnya kinerja pegawai, maka perlu ditunjang oleh adanya analisis yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun yang berpengaruh terhadap

kinerja pegawai yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat dilihat melalui urai sebagai berikut.

**a. Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai**

Dengan pentingnya masalah kinerja pegawai, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada SMP 4 Bontomanai kabupaten kepulauan selayar melalui tabel dibawah ini

**TABEL 4.4**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN**  
**ATAS VARIABEL KINERJA**

| NO | KINERJA PEGAWAI (Y) |   |   |   |   | SKOR | RATA-RATA |
|----|---------------------|---|---|---|---|------|-----------|
|    | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 |      |           |
| 1  | 4                   | 4 | 5 | 3 | 4 | 20   | 4         |
| 2  | 3                   | 4 | 4 | 3 | 4 | 18   | 3,6       |
| 3  | 4                   | 4 | 3 | 4 | 4 | 19   | 3,8       |
| 4  | 5                   | 4 | 4 | 4 | 4 | 21   | 4,2       |
| 5  | 5                   | 4 | 5 | 4 | 4 | 22   | 4,4       |
| 6  | 4                   | 3 | 3 | 4 | 3 | 16   | 3,2       |
| 7  | 4                   | 4 | 3 | 4 | 4 | 19   | 3,8       |
| 8  | 4                   | 4 | 3 | 3 | 4 | 18   | 3,6       |
| 9  | 4                   | 3 | 4 | 4 | 4 | 19   | 3,8       |
| 10 | 5                   | 4 | 4 | 5 | 5 | 23   | 4,6       |
| 11 | 4                   | 3 | 4 | 5 | 4 | 20   | 4         |

|    |   |   |   |   |   |    |     |
|----|---|---|---|---|---|----|-----|
| 12 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 19 | 3,8 |
| 13 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 19 | 3,8 |
| 14 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3,8 |
| 15 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 3,2 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4   |
| 17 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 17 | 3,4 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 16 | 3,2 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3,6 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4   |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4,4 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3,2 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4,4 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8 |
| 25 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 | 4,4 |
| 26 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 17 | 3,4 |
| 27 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 19 | 3,8 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4,8 |
| 29 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 19 | 3,8 |
| 30 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4   |



Sumber : kuisioner penelitian 2014

Dari hasil tabel 4.4 yang terlihat diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 5 indikator pertanyaan yang diberikan maka tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai pada SMP Negeri 4 Bontomanai adalah yang memilih sangat setuju (33,33%), setuju (50%), cukup setuju (16,67%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun responden yang menjawab sangat tidak setuju

Indikator pertanyaan kedua menurut tanggapan responden adalah yang menjawab sangat setuju (20%), yang menjawab setuju (46,67%), yang menjawab cukup setuju (23,33%) responden yang menjawab tidak setuju (10%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Indikator pertanyaan ketiga menurut tanggapan responden adalah yang menjawab sangat setuju (10%), yang menjawab setuju (36,67%), yang menjawab cukup setuju (40%) responden yang menjawab tidak setuju (13,33%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Indikator pertanyaan keempat menurut tanggapan responden adalah yang menjawab sangat setuju (26,67%), yang menjawab setuju (40%), yang menjawab cukup setuju (26,67%) responden yang menjawab tidak setuju (6,66%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Indikator pertanyaan kelima menurut tanggapan responden adalah yang menjawab sangat setuju (23,33%), yang menjawab setuju (63,34%), yang menjawab cukup setuju (13,33%) dan tidak ada yang menjawab tidak setuju ataupun responden yang menjawab sangat tidak setuju.



**b. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja**

Berikut ini disajikan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pegawai pada SMP 4 Bontomanai kabupaten kepulauan selayar yang dapat dilihat melalui tabel berikut.

**TABEL 4.5**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN**  
**ATAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA**

| NO | LINGKUNGAN KERJA<br>(X1) |   |   |   |   | SKOR | RATA-<br>RATA |
|----|--------------------------|---|---|---|---|------|---------------|
|    | 1                        | 2 | 3 | 4 | 5 |      |               |
| 1  | 4                        | 4 | 4 | 5 | 2 | 19   | 3,8           |
| 2  | 4                        | 4 | 5 | 3 | 4 | 20   | 4             |
| 3  | 4                        | 4 | 4 | 4 | 4 | 20   | 4             |
| 4  | 4                        | 5 | 4 | 4 | 5 | 22   | 4,4           |
| 5  | 3                        | 4 | 3 | 3 | 4 | 17   | 3,4           |
| 6  | 5                        | 5 | 5 | 5 | 4 | 24   | 4,8           |
| 7  | 4                        | 4 | 5 | 3 | 2 | 18   | 3,6           |
| 8  | 3                        | 4 | 3 | 3 | 5 | 18   | 3,6           |
| 9  | 4                        | 4 | 4 | 4 | 5 | 21   | 4,2           |
| 10 | 5                        | 5 | 5 | 4 | 4 | 23   | 4,6           |
| 11 | 4                        | 5 | 4 | 4 | 4 | 21   | 4,2           |
| 12 | 5                        | 4 | 3 | 4 | 4 | 20   | 4             |
| 13 | 4                        | 4 | 4 | 4 | 2 | 18   | 3,6           |
| 14 | 4                        | 4 | 4 | 4 | 4 | 20   | 4             |

|    |   |   |   |   |   |    |     |
|----|---|---|---|---|---|----|-----|
| 15 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 18 | 3,6 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 20 | 4   |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3,6 |
| 19 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 15 | 3   |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3,6 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3,6 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3,6 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 16 | 3,2 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3   |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3,2 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3,6 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3,4 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 |

Sumber : kuisisioner penelitian 2014

Dari hasil tabel 4.5 yang terlihat diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 5 indikator pertanyaan yang diberikan maka tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja pegawai pada SMP Negeri 4 Bontomanai adalah yang memilih sangat setuju (10%), setuju (63,33%), cukup setuju (26,67%), dan tidak ada

responden yang menjawab tidak setuju atau responden yang menjawab sangat tidak setuju

Indikator pertanyaan kedua menurut tanggapan responden adalah yang menjawab sangat setuju (13,33%), yang menjawab setuju (53,34%), yang menjawab cukup setuju (33,33%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Indikator pertanyaan ketiga menurut tanggapan responden adalah yang menjawab sangat setuju (13,33%), yang menjawab setuju (26,67%), yang menjawab cukup setuju (60%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun yang menjawab sangat tidak setuju.

Indikator pertanyaan keempat menurut tanggapan responden adalah yang menjawab sangat setuju (13,33%), yang menjawab setuju (53,33%), yang menjawab cukup setuju (26,67%) responden yang menjawab tidak setuju (6,66%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Indikator pertanyaan kelima menurut tanggapan responden adalah yang menjawab sangat setuju (10%), yang menjawab setuju (43,34%), yang menjawab cukup setuju (33,33%) responden yang menjawab tidak setuju (13,33%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

### **c. Tanggapan responden mengenai motivasi kerja**

Dalam kaitannya dengan masalah motivasi kerja pegawai maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai motivasi kerja pegawai pada SMP 4 Bontomanai kabupaten kepulauan selayar yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini.

TABEL 4.6  
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN  
ATAS VARIABEL MOTIVASI

| NO | MOTIVASI PEGAWAI (X2) |   |   |   |   | SKOR | RATA-RATA |
|----|-----------------------|---|---|---|---|------|-----------|
|    | 1                     | 2 | 3 | 4 | 5 |      |           |
| 1  | 4                     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20   | 4         |
| 2  | 4                     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20   | 4         |
| 3  | 3                     | 3 | 4 | 4 | 4 | 18   | 3,6       |
| 4  | 5                     | 4 | 2 | 3 | 2 | 16   | 3,2       |
| 5  | 5                     | 5 | 4 | 4 | 4 | 22   | 4,4       |
| 6  | 3                     | 3 | 3 | 3 | 3 | 15   | 3         |
| 7  | 4                     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20   | 4         |
| 8  | 3                     | 4 | 5 | 5 | 3 | 20   | 4         |
| 9  | 5                     | 3 | 3 | 4 | 4 | 19   | 3,8       |
| 10 | 5                     | 4 | 4 | 5 | 3 | 21   | 4,2       |
| 11 | 4                     | 3 | 3 | 3 | 4 | 17   | 3,4       |
| 12 | 4                     | 3 | 3 | 5 | 4 | 19   | 3,8       |
| 13 | 3                     | 4 | 5 | 3 | 3 | 18   | 3,6       |
| 14 | 4                     | 2 | 5 | 3 | 4 | 18   | 3,6       |
| 15 | 4                     | 3 | 3 | 2 | 4 | 16   | 3,2       |
| 16 | 5                     | 5 | 4 | 5 | 5 | 24   | 4,8       |
| 17 | 4                     | 2 | 4 | 3 | 3 | 16   | 3,2       |
| 18 | 3                     | 2 | 4 | 3 | 4 | 16   | 3,2       |

|    |   |   |   |   |   |    |     |
|----|---|---|---|---|---|----|-----|
| 19 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 20 | 4   |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 3,6 |
| 21 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3,6 |
| 22 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3,4 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 19 | 3,8 |
| 24 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 18 | 3,6 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 16 | 3,2 |
| 26 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 16 | 3,2 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3,6 |
| 28 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 | 4,2 |
| 29 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 16 | 3,2 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 3,2 |

Sumber : kuisioner penelitian 2014

Dari hasil tabel 4.6 yang terlihat diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 5 indikator pertanyaan yang diberikan maka tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja pegawai pada SMP Negeri 4 Bontomanai adalah yang memilih sangat setuju (26,67%), setuju (36,67%), cukup setuju (26,66%), dan yang responden menjawab tidak setuju (10%)sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Indikator pertanyaan kedua menurut tanggapan responden adalah yang menjawab sangat setuju (13,33%), yang menjawab setuju (36,67%), yang menjawab cukup setuju (36,67%) responden yang menjawab tidak setuju (13,33%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Indikator pertanyaan ketiga menurut tanggapan responden adalah yang menjawab sangat setuju (20%), yang menjawab setuju (46,67%), yang menjawab cukup setuju (30%) responden yang menjawab tidak setuju (3,33%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Indikator pertanyaan keempat menurut tanggapan responden adalah yang menjawab sangat setuju (20%), yang menjawab setuju (30%), yang menjawab cukup setuju (46,67%) responden yang menjawab tidak setuju (3,33%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Indikator pertanyaan kelima menurut tanggapan responden adalah yang menjawab sangat setuju (13,33%), yang menjawab setuju (46,67%), yang menjawab cukup setuju (30%) responden yang menjawab tidak setuju (10%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

#### 4.4 Analisis Data

Untuk mengukur dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel motivasi (X2), maka dilakukan pengolahan data dengan melalui persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS, hasil olahan data tersebut dirangkum dalam tabel sebagai berikut

Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients        |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |      |       |
|-------|------------------------------------|------------|---------------------------|------|------|--------------|---------|------|-------------------------|------|-------|
|       | B                                  | Std. Error | Beta                      |      |      | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF  |       |
| 1     |                                    |            |                           |      |      |              |         |      |                         |      |       |
|       | (Constant)                         | 7,105      | 2,721                     |      |      |              |         |      |                         |      |       |
|       | Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) | ,322       | ,134                      | ,391 | 2,41 | ,023         | ,560    | ,421 | ,350                    | ,803 | 1,246 |
|       | Motivasi Pegawai (X <sub>2</sub> ) | ,339       | ,144                      | ,381 | 2,35 | ,026         | ,555    | ,412 | ,342                    | ,803 | 1,246 |

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel diatas diperoleh hasil dan dimasukan kedalam persamaan sebagai berikut

Dimana :  $Y=B_0+B_1X_1+B_2X_2$

$$Y= 7,105+0,322 X_1+0,339 X_2$$

$B_0 = 7,105$  artinya jika tidak perubahan pada keahlian dan motivasi kerja maka nilai prestasi kerja pegawai adalah 7,105 nilai konstan untuk variabel terikat.

$B_1 = 0,322$  artinya setiap penambahan keahlian kerja pegawai akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai 0,322

$B_2 = 0,339$  artinya setiap penambahan motivasi pegawai akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai

#### 4.4.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependennya. Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut :

Model Summary<sup>a</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     | Durbin-Watson |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 |               | Sig. F Change |
| 1     | .656 <sup>a</sup> | .431     | .388              | 1,65780                    | .431              | 10,206   | 2   | 27  | .001          | 1,519         |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,431 yang mengindikasikan bahwa sebesar 43,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 56,9% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### 4.4.2 Uji t

Uji t digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai. Dengan uji t dapat diperoleh informasi mengenai variabel mana yang memiliki pengaruh yang dominan. Secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel berikut.

| Model |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|       |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
|       |                      |                             |            |                           |      |      |              |         |      |                         |       |
| 1     | (Constant)           | 7,105                       | 2,721      |                           | 2,61 | ,015 |              |         |      |                         |       |
|       | Lingkungan Kerja (X) | ,322                        | ,134       | ,391                      | 2,41 | ,023 | ,560         | ,421    | ,350 | ,803                    | 1,246 |
|       | Motivasi Pegawai (X) | ,339                        | ,144       | ,381                      | 2,35 | ,026 | ,555         | ,412    | ,342 | ,803                    | 1,246 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh dari masing-masing variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi lebih  $< 0,05$ . Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel lingkungan kerja dengan  $t_{hitung}$  ( 2,41 ) dan  $t_{tabel}$  ( 1,567 ) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variabel lingkungan





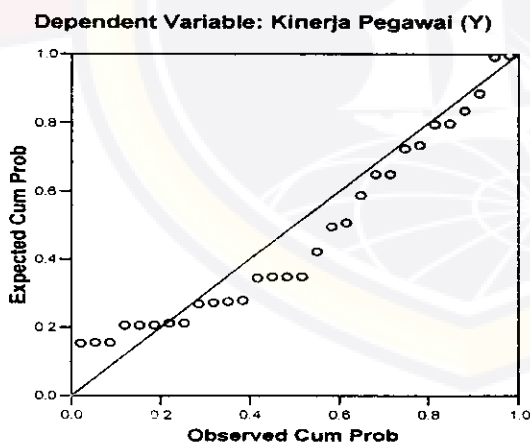
kerja dengan variabel kinerja pegawai, disamping itu nilai propabilitas menunjukkan bahwa X1 berpengaruh signifikan terhadap Y.

#### 4.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

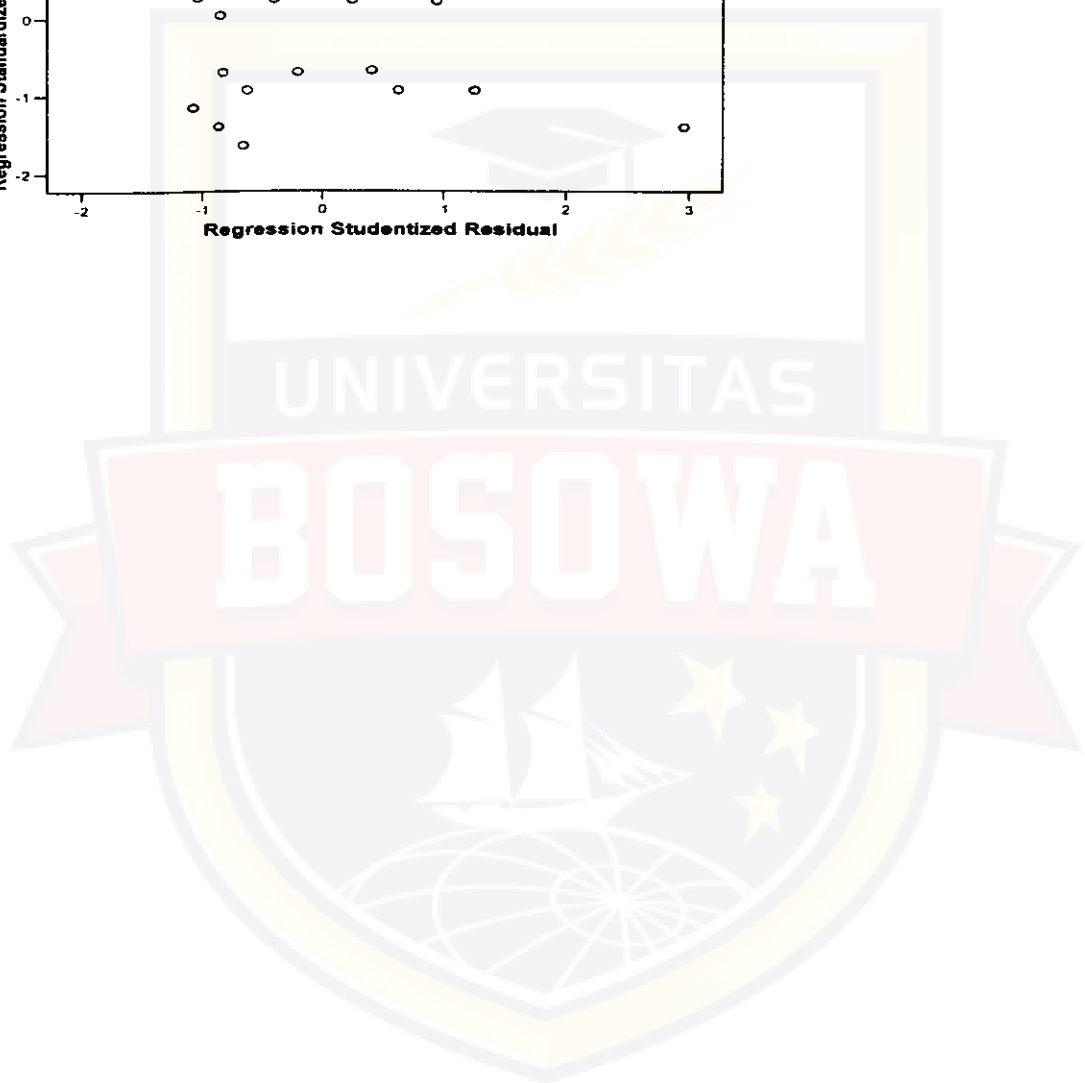
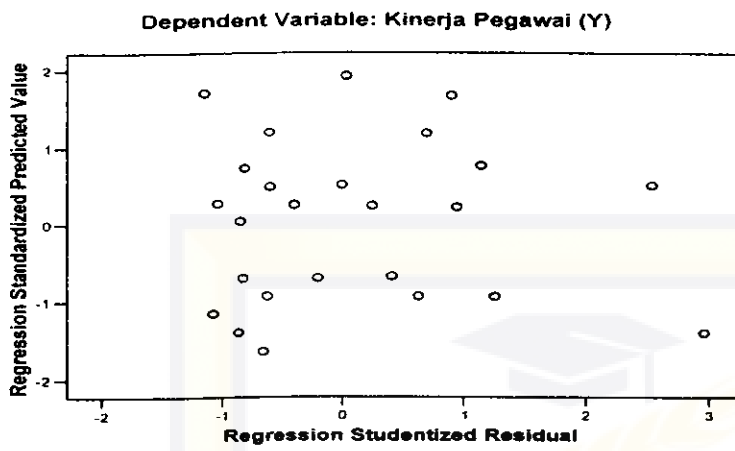
Variabel motivasi kerja dengan  $t_{hitung} (2,35) > t_{tabel} (1,567)$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai, disamping itu nilai propabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

Jadi berdasarkan pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial terlihat bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 4 Bontomanai adalah variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai  $t_{hitung} (2,41)$  yang lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi pegawai (X2) yaitu  $(2,35)$

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



## Scatterplot



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis tersebut yaitu :

1. Hasil analisis regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja ( X1) dan Variabel Motivasi Kerja ( X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMPN 4 Bontomanai Kab. Kepulauan Selayar.
2. Berdasarkan hasil Uji t terhadap dua variabel independen (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja), Nampak bahwa kedua variabel yang dianalisis, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru/pegawai adalah variabel lingkungan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai probabilitas (signifikan) atau  $P 0,05 > 0,025$ .

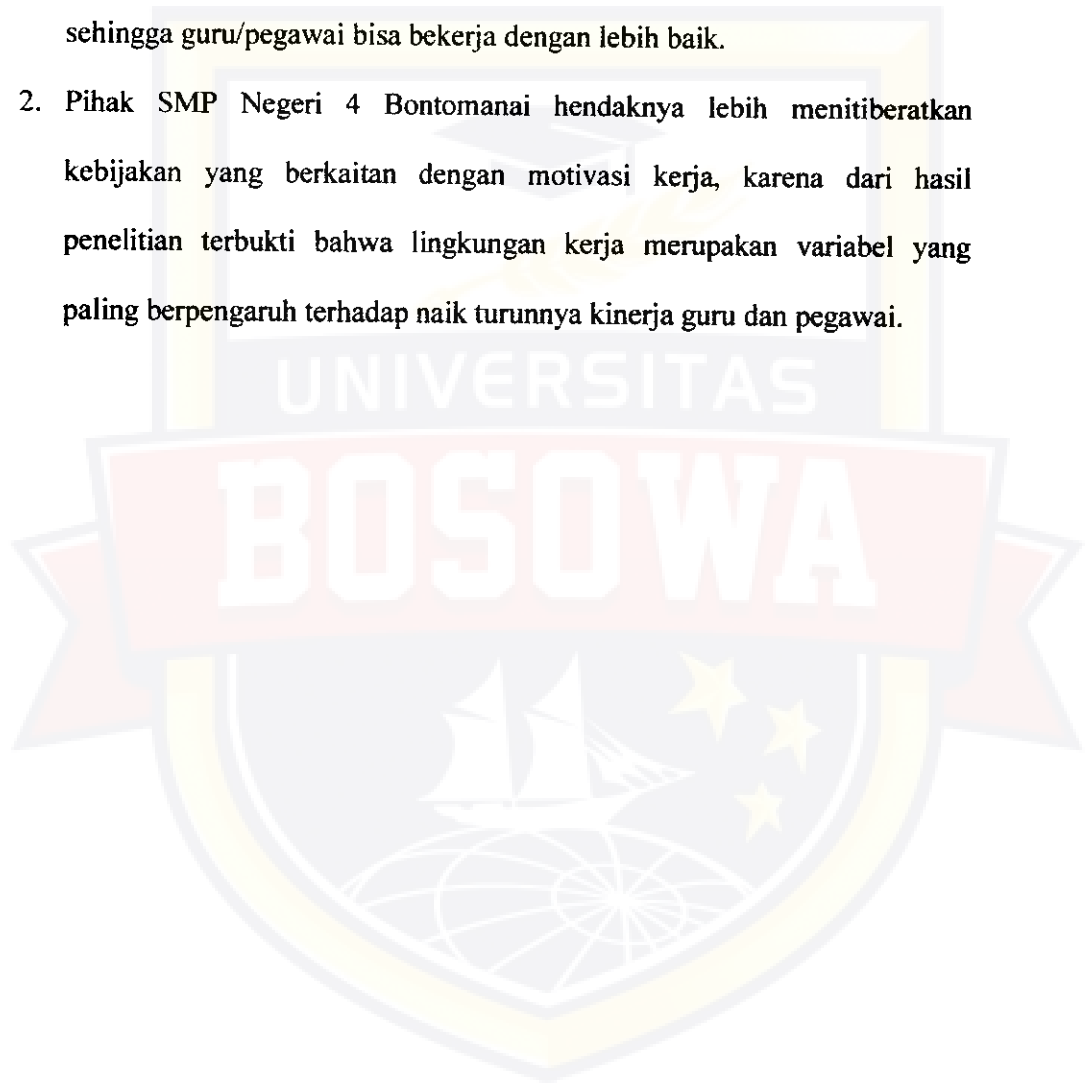
#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas serta hasil kuisioner, selanjutnya akan disarankan sebagai masukan kepada pihak yang berkompeten pada SMP Negeri 4 Bontomanai dalam peningkatan kinerja guru dan pegawai. Masukan-saran yang penulis berikan sebagai bahan masukan bagi pihak kantor adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru/pegawai pihak SMP Negeri 4 Bontomanai sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan

dengan lingkungan kerja dan motivasi. Upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada guru/pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tunjangan, ataupun bonus yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga guru/pegawai bisa bekerja dengan lebih baik.

2. Pihak SMP Negeri 4 Bontomanai hendaknya lebih menitikberatkan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap naik turunnya kinerja guru dan pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1996, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kuantitatif*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Effendi, Sofian, 2002, *Materi Kuliah Evaluasi dan Implementasi Kebijakan Publik*, MAP-UGM, Yogyakarta.
- Fitzsimmons, James A., Mona AF., 1994, *Service Management for Competitive Advantage*, Mc Graw Hill, London.
- Gaspersz, V., 1994, *Manajemen Kualitas*, Gramedia, Jakarta.
- Iron, Ken, 1994, *Managing Services Companies : Strategies for Succes*, England, Addison Wesley, Publishing.
- Keban, Jeremias. T. 2003. "*Indikator Kinerja Pemerintah Daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*", Makalah, Seminar Sehari, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Moenir, H.A.S., 1992, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moleong, Lexi J., 2000, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ratminto, 1999, *Konsep-konsep Dasar Manajemen Pelayanan*, Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta.



### KUISIONER PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

| Kinerja Pegawai  | Tanggapan Responden |   |    |    |     |
|--|---------------------|---|----|----|-----|
|  | SS                  | S | KS | TS | STS |
| Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas |                     |   |    |    |     |
| Melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan             |                     |   |    |    |     |
| Tepat waktu tiba dikantor                                    |                     |   |    |    |     |
| Tidak ada kesulitan bekerja dengan semua pegawai             |                     |   |    |    |     |
| Kesediaan menerima pendapat dengan rekan kerja               |                     |   |    |    |     |

### KUISIONER TENTANG LINGKUNGAN KERJA PEGAWAI

| Lingkungan Kerja Pegawai                                      | Tanggapan Responden |   |    |    |     |
|---|---------------------|---|----|----|-----|
|   | SS                  | S | KS | TS | STS |
| Kebersihan di kantor memberikan kenyamanan dalam bekerja      |                     |   |    |    |     |
| Fasilitas pendukung pekerjaan sudah memadai                   |                     |   |    |    |     |
| Tata letak dan pengaturan peralatan kerja sudah tepat         |                     |   |    |    |     |
| Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan oleh kantor |                     |   |    |    |     |
| Hubungan antara pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik     |                     |   |    |    |     |

## KUISIONER TENTANG MOTIVASI PEGAWAI

| Motivasi kerja Pegawai  | Tanggapan Responden |   |    |    |     |
|---|---------------------|---|----|----|-----|
|   | SS                  | S | KS | TS | STS |
| Atasan selalu memberikan pujian bila pegawai menjalankan tugas dengan memuaskan |                     |   |    |    |     |
| Prestasi pegawai selalu di nilai dengan teliti dan benar                        |                     |   |    |    |     |
| Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi                             |                     |   |    |    |     |
| Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan pegawai               |                     |   |    |    |     |
| Kesempatan yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu              |                     |   |    |    |     |



## Regression

### Descriptive Statistics

|                       | Mean    | Std. Deviation | N  |
|-----------------------|---------|----------------|----|
| Kinerja Pegawai (Y)   | 19,3000 | 2,11969        | 30 |
| Lingkungan Kerja (X1) | 18,5000 | 2,56972        | 30 |
| Motivasi Pegawai (X2) | 18,4000 | 2,38675        | 30 |

### Correlations

|                     |                       | Kinerja Pegawai (Y) | Lingkungan Kerja (X1) | Motivasi Pegawai (X2) |
|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| Pearson Correlation | Kinerja Pegawai (Y)   | 1,000               | ,560                  | ,555                  |
|                     | Lingkungan Kerja (X1) | ,560                | 1,000                 | ,444                  |
|                     | Motivasi Pegawai (X2) | ,555                | ,444                  | 1,000                 |
| Sig. (1-tailed)     | Kinerja Pegawai (Y)   | .                   | ,001                  | ,001                  |
|                     | Lingkungan Kerja (X1) | ,001                | .                     | ,007                  |
|                     | Motivasi Pegawai (X2) | ,001                | ,007                  | .                     |
| N                   | Kinerja Pegawai (Y)   | 30                  | 30                    | 30                    |
|                     | Lingkungan Kerja (X1) | 30                  | 30                    | 30                    |
|                     | Motivasi Pegawai (X2) | 30                  | 30                    | 30                    |

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered   | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1     | Motivasi Pegawai (X2) <sup>a</sup><br>Lingkungan Kerja (X1) | .                 | Enter  |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     | Durbin-Watson |       |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|-------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 |               |       |
| 1     | ,656 <sup>a</sup> | ,431     | ,388              | 1,65780                    | ,431              | 10,206   | 2   | 27  | ,001          | 1,519 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 56,096         | 2  | 28,048      | 10,206 | ,001 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 74,204         | 27 | 2,748       |        |                   |
|       | Total      | 130,300        | 29 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)            | 7,105                       | 2,721      |                           | 2,61 | ,015 |              |         |      |                         |       |
| Lingkungan Kerja (X1) | ,322                        | ,134       | ,391                      | 2,41 | ,023 | ,560         | ,421    | ,350 | ,803                    | 1,246 |
| Motivasi Pegawai (X2) | ,339                        | ,144       | ,381                      | 2,35 | ,026 | ,555         | ,412    | ,342 | ,803                    | 1,246 |

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

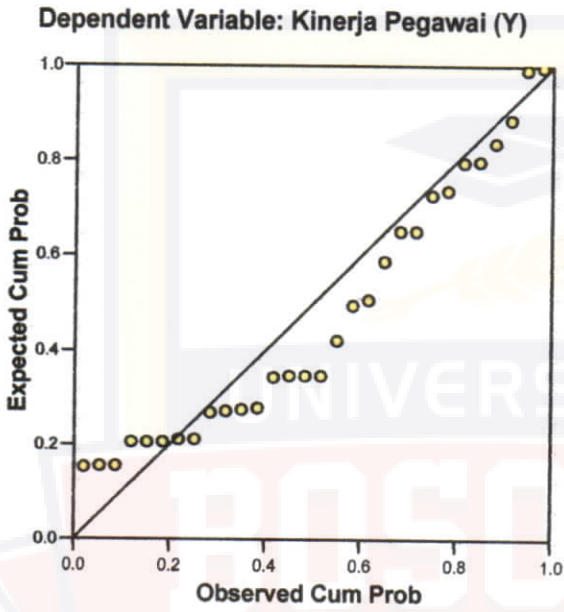
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

|                                   | Minimum  | Maximum | Mean    | Std. Deviation | N  |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value                   | 17,0203  | 21,9699 | 19,3000 | 1,39081        | 30 |
| Std. Predicted Value              | -1,639   | 1,920   | ,000    | 1,000          | 30 |
| Standard Error of Predicted Value | ,314     | ,830    | ,508    | ,130           | 30 |
| Adjusted Predicted Value          | 16,8190  | 22,1873 | 19,2766 | 1,40052        | 30 |
| Residual                          | -1,69736 | 4,64116 | ,00000  | 1,59961        | 30 |
| Std. Residual                     | -1,024   | 2,800   | ,000    | ,965           | 30 |
| Stud. Residual                    | -1,156   | 2,958   | ,007    | 1,023          | 30 |
| Deleted Residual                  | -2,18731 | 5,18100 | ,02342  | 1,79929        | 30 |
| Stud. Deleted Residual            | -1,164   | 3,530   | ,038    | 1,108          | 30 |
| Mahai. Distance                   | ,072     | 6,297   | 1,933   | 1,577          | 30 |
| Cook's Distance                   | ,000     | ,339    | ,043    | ,075           | 30 |
| Centered Leverage Value           | ,002     | ,217    | ,067    | ,054           | 30 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

# Charts

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

