

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA
DAN SOSIAL KABUPATEN SLEMAN**

TUGAS AKHIR SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh:
Nurul Mutiara Risqi Amalia
NIM. 13808141006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir Skripsi dengan Judul

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN SOSIAL KABUPATEN SLEMAN

Disusun oleh:

Nurul Mutiara Risqi Amalia
NIM. 13808141006

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di

depan penguji Tugas Akhir Skripsi jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 12 April 2018

Disetujui,
Dosen Pembimbing,


Setyabudi Indartono, Ph.D
NIP. 197207202003121001

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir Skripsi

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN SOSIAL KABUPATEN SLEMAN

Disusun oleh:

Nurul Mutiara Risqi Amalia
NIM 13808141006

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Pada tanggal 12 April 2018

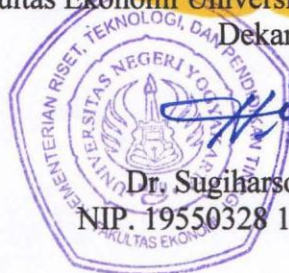
TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, SE, MM NIP. 198004052005012002	Ketua Penguji		24/4 - 2018
Setyabudi Indartono, Ph.D. NIP. 197207202003121001	Sekretaris		25/4 - 2018
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd NIP. 195201081978032001	Penguji Utama		18/4 - 2018

Yogyakarta, 11 Mei 2018

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,



Dr. Sugiharsono M.Si
NIP. 19550328 189303 1 002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Mutiara Risqi Amalia
NIM : 13808141006
Jurusan : Manajemen
Judul TAS : Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman

menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 12 April 2018

Yang menyatakan,


Nurul M. 

NIM. 13808141006

HALAMAN MOTTO

Live your life to the full

“Anda adalah apa yang anda pikirkan terhadap diri anda sendiri.”

(David J. Schwartz)

“Cintai, cari, dan burulah ilmu, Kawan.

Jika kelak kau berada di atas, kau akan menang.

Jika kelak kau berada di golongan menengah, kau akan jadi tuan.

Jika kelak kau berada di bawah, maka ilmu membuatmu tetap hidup.”

(Intisari dari kalimat Abdul Malik bin Marwan)

“Jangan takut untuk bertindak meskipun terasa akan menyakitkan. Kita tak akan pernah tahu sesuatu terjadi seperti apa, sesuai yang kita takutkan atau justru malah menyenangkan”

(Nara)

“Teruslah bermimpi besar dan bahagia” (Nara)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini merupakan sebuah karya sebagai ungkapan pengabdian cinta yang tulus dan penuh kasih teruntuk:

1. Bapak dan Ibu tercinta, terimakasih atas segala doa, pengorbanan, dukungan, kepercayaan, pengertian dan kesempatan yang tak pernah bisa dibalas dengan apapun.
2. Kakakku tercinta yang juga sedang berjuang untuk skripsi dan selalu mendoakanku.
3. Adik-adikku Rahma, Nafisa, Nabila, Najwa atas doa dan kebersamaan yang membahagiakan.
4. Teman-teman kos Rumah Cinta Ulya, terima kasih atas semangat yang kalian berikan untukku.
5. Teman-teman Pendidikan Manajemen A 2013, terima kasih atas semangat dan bantuan yang kalian berikan untukku.
6. Terima kasih untuk dukungan semangatnya dari kalian Maria, Anarkhi Dian, Mila, Arina, Indah, Nina, Ester, dan Wulandari.
7. Terima kasih untuk dukungan semangatnya dari teman-teman UKM Rekayasa Teknologi tercinta.
8. Almamater tercinta.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN SOSIAL KABUPATEN SLEMAN

Oleh:

Nurul Mutiara Risqi Amalia
NIM 13808141006

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman (2) pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, (3) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survei, dimana instrumen penelitian ini berupa wawancara dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi pegawai di Dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman yang berjumlah 76 orang. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman pegawai $\beta = 0,046$. Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar (ΔR^2) 0,002 (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman $\beta = 0,046$. Kontribusi motivasi untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar (ΔR^2) 0,002 (3) lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman $\beta = 0,046$ dan motivasi $\beta = 0,035$ Kontribusi lingkungan kerja dan motivasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,003.

Kata kunci: Lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON THE
EMPLOYEE PERFORMANCE IN DINAS TENAGA KERJA AND
SOSIAL KABUPATEN SLEMAN**

By :

Nurul Mutiara Risqi Amalia
NIM 13808141006

ABSTRACT

This research aims to finds out: (1) The effect of work environment on the performance employee in Dinas Tenaga kerja and Sosial Kabupaten Sleman, (2) The effect of motivation on the employee of Dinas Tenaga kerja and Sosial Kabupaten Sleman, (3) The effect of work environment and motivation on the performance employee of Dinas Tenaga kerja and Sosial kabupaten Sleman.

This research includes associative causal research using quantitative approach. This research is categorized as survey research, where the instruments of this research are interview and questionnaire. The sample of this research was the saturated sample by taking the entire population of the employees in Dinas Tenaga kerja and Sosial kabupaten Sleman in the number of 76 people. The instruments validity was tested by Cormirmatory Factor Analysis (CFA), the realibility was tested by Cronbach Alpha, while the data analysis was done by using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software.

The research showed that (1) work environment has positively effect on the employee performance in Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman with beta $\beta = 0,046$. The proportion effect of work environment is (ΔR^2) 0,002 (2) motivation has positively effect on the employee performance in Dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman with beta $\beta = 0,046$. The proportion effect of work environment is (ΔR^2) 0,002 (3) work environment and motivation together have positively effect on the employee performance in Dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman with beta $\beta = 0,046$ for work environment and $\beta = 0,035$ for motivation.. The proportion effect of work environment and motivation for employee permormance are (ΔR^2) 0,003.

Keywords: *work environment, motivation, employee performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya, Tugas Akhir Skripsi dalam rangka untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman” dapat disusun sesuai dengan harapan. Tugas Akhir Skripsi ini dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dari pihak lain. Berkenaan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus Pembimbing TAS yang telah banyak memberikan semangat, dorongan, dan bimbingan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.
4. Arum Darmawati, SE., MM selaku Ketua Penguji, Setyabudi Indartono, Ph.D selaku Sekretaris, Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd selaku penguji utama yang sudah memberikan koreksi perbaikan secara komprehensif terhadap TAS ini.
5. Kepala dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman yang telah memberi ijin dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian Tugas Akhir Skripsi ini.
6. Semua pihak, secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan di sini atas bantuan dan perhatiannya selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Akhirnya, semoga segala bantuan yang telah berikan semua pihak di atas menjadi amalan yang bermanfaat dan mendapatkan balasan dari Allah SWT dan

Tugas Akhir Skripsi ini menjadi informasi bermanfaat bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkannya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 12 April 2018

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nurul Mutiara Risqi Amalia', with a stylized flourish at the end.

Nurul Mutiara Risqi Amalia
NIM. 13808141006

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Penelitian.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja.....	12
2. Lingkungan Kerja.....	19
3. Motivasi Kerja.....	25
B. Penelitian yang Relevan.....	30
C. Kerangka Pikir.....	31
D. Paradigma Penelitian.....	36
E. Hipotesis Penelitian.....	37

BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Desain Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
C. Definisi Operasional Variabel.....	39
D. Populasi dan Sampel.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Instrumen Penelitian.....	43
G. Uji Instrumen.....	44
H. Teknik Analisis Data.....	50
I. Uji Hipotesis.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Umum Objek penelitian.....	56
B. Hasil Penelitian.....	61
C. Pembahasan.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Keterbatasan Penelitian.....	82
C. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data SKP Dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman periode 2014-2016.....	3
Tabel 2.	Data Pegawai datang terlambat masuk kantor bulan Januari-Desember 2016	4
Tabel 3.	Kisi-kisi instrumen penelitian.....	44
Tabel 4.	Validitas Item.....	46
Tabel 5.	Mean, Standart Deviation (SD), AVE, Correlation dan Cronbach Alpha.....	48
Tabel 6.	Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity..	48
Tabel 7.	Reliabilitas.....	50
Tabel 8.	Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 9.	Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir.....	63
Tabel 10.	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	64
Tabel 11.	Kategorisasi Variabel Kinerja pegawai.....	65
Tabel 12.	Kategorisasi Variabel lingkungan Kinerja.....	66
Tabel 13.	Kategorisasi Variabel motivasi.....	67
Tabel 14.	Uji Normalitas.....	68
Tabel 15.	Hasil Uji linieritas.....	69
Tabel 16.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 17.	Analisis Regresi variabel.....	70
Tabel 18.	Ringkasan Hasil Hipotesis.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Paradigma penelitian.....	36
Gambar 2.	Bagan struktur Dinas Sosial Kabupaten Sleman..	60
Gambar 3.	Bagan struktur Dinas Tenaga kerja Kabupaten Sleman.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner penelitian.....	87
Lampiran 2.	Data karakteristik responden.....	91
Lampiran 3.	Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	93
Lampiran 4.	Data Penelitian Uji Hipotesis.....	95
Lampiran 5.	Hasil Uji CFA.....	97
Lampiran 6.	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan kerja.....	98
Lampiran 7.	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	99
Lampiran 8.	Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responden.....	100
Lampiran 9.	Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Variabel.....	104
Lampiran 10.	Hasil Perhitungan AVE.....	105
Lampiran 11.	Hasil Perhitungan diskriminan.....	106
Lampiran 12.	Hasil deskriptif dan korelasi.....	107
Lampiran 13.	Hasil Uji <i>Normalitas</i>	108
Lampiran 14.	Hasil Uji <i>Multikolinieritas</i>	109
Lampiran 15.	Hasil Uji Linieritas.....	110
Lampiran 16.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda (X1).....	111
Lampiran 17.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda (X2).....	112
Lampiran 18.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda (X1 dan X2).....	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009)

Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman merupakan sebuah organisasi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan sosial. Dalam rangka menjalankan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja efektif dan efisien.

Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada

sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kualitas, kuantitas dan hasil kerja pekerjaan berupa kinerja pegawai bisa dinilai menggunakan standar penilaian kerja.

Penilaian kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman menggunakan cara penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP sendiri dilaksanakan sejak tahun 2014 sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan tersebut meminta seluruh pegawai untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan selama kurun waktu satu tahun yang dipergunakan untuk kenaikan pangkat. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang nantinya hasil kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangatbaik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (≤ 50).

Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman mengharapkan hasil kerja pegawainya memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91). Berikut hasil penilaian kualitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman berdasarkan data pra survei:

Tabel 1. Data SKP Dinas tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman Periode 2014-2016.

Tahun	Jumlah Pegawai	(%) Rata-rata Penilaian Kinerja	Ket
2014	105	82,91	Baik
2015	105	84,13	Baik
2016	105	84,53	Baik

Sumber : Data Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapat predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91 hingga 100. Namun demikian, persentase hasil kinerjanya cenderung naik dari tahun 2014 hingga tahun 2016 sehingga perlu adanya peningkatan kinerja agar mencapai predikat sangat baik.

Indikator lain yang menunjukkan adanya kinerja yakni ketepatan waktu. Berikut merupakan tabel rata-rata pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman jika digabungkan selama kurun waktu bulan januari hingga desember 2016.

Tabel 2. Data Pegawai datang terlambat masuk kantor bulan Januari-Desember 2016

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat
Januari	105	66
Febuari	105	57
Maret	105	45
April	105	40
Mei	105	25
Juni	105	21
Juli	105	43
Agustus	105	18
September	105	24
Oktober	105	32
November	105	45
Desember	105	67
Rata-Rata		40

Sumber: Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman.

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya. Terlihat pada bulan desember tercatat paling banyak pegawai yang datang terlambat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di Dinas tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman terhadap 10 perwakilan pegawai, lingkungan kerja dan motivasi merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasannya adalah banyaknya pegawai yang mengeluh dengan kondisi lingkungan kerja yang sempit dan terlalu bising karena dekat dengan ruang pelayanan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putro (2003). Suharti (2004) dan Lingga (2008) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima pegawai, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, *reward* dan sikap rekan

kerja merupakan determinan motivasi dan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Alex S Nitisemito (2002) mengelompokkan indikator lingkungan kerja menjadi tiga yakni fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan antara pegawai dengan atasan.

Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Adanya fasilitas kerja yang lengkap di dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman meliputi sarana prasarana yang dimiliki berupa gedung, peralatan kantor., perlengkapan, kendaraan dan sebagainya.

Kondisi lingkungan kerja di Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Berdasarkan data yang ditemukan melalui observasi langsung, ditemukan bahwa terdapat fasilitas kerja yang belum memenuhi standar terutama pada dinas sosial yang notabene berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Fasilitas itu meliputi jumlah toilet dan kursi yang kurang memadai, tempat ibadah hanya 1 di lantai 3, ruang rapat yang terlalu sempit, dan kondisi bising karena berdekatan dengan bagian pelayanan masyarakat.

Untuk fasilitas kerja lain seperti penerangan, suhu udara, tingkat keamanan sudah cukup baik karena jumlah lampu sebagai penerangan

telah tercukupi. Terdapat banyak jendela sebagai ventilasi dan *Air Conditioner* sebagai penyejuk, jumlah satpam untuk menjaga keamanan sudah banyak yakni sebanyak 8 orang. Empat orang bertugas di kantor pusat Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dan tiga orang bertugas di kantor Balai Latihan Kerja (BLT) di wilayah Pakem.

Hubungan antar rekan kerja juga sudah cukup baik dibuktikan melalui keakraban satu sama lain ketika bekerja. Dalam satu periode, Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman biasanya mengadakan acara *Outbond* bersama yang difungsikan untuk menjalin keakraban dan kerjasama antar pegawai. Selain itu, *outbond* tersebut juga berfungsi untuk mendekatkan hubungan pegawai dengan atasan di Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.

David Mc.Clelland dalam Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan adanya kebutuhan akan kekuatan/kekuasaan. Sedangkan Anoraga (2005) menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan data dalam Sasaran Kerja Pegawai dan wawancara dengan 2 kepala bagian kepegawaian di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, ditemukan bahwa motivasi pegawai di dinas masih kurang. Hal tersebut didasarkan pada penilaian kerja di

Sasaran Kerja Pegawai (SKP), terutama pada pegawai yang memasuki usia pensiun.

Motivasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat usia. Menurut Plato yang dikutip oleh Sahlan (1998) menyatakan bahwa seseorang pada waktu muda sangat kreatif, namun setelah tua kemampuan dan kreativitasnya mengalami kemunduran karena dimakan usia. Hal ini disebabkan kehilangan upaya dan telah merasa puas dengan keberhasilan yang telah diraihinya. Beberapa pegawai pada usia tidak produktif bahkan menjelang masa pensiun ini salah satunya mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi terkini berbasis komputer dan internet. Pegawai dinas Tenaga kerja dan Sosial yang memasuki masa pensiun memiliki keterbatasan dalam pengelolaan teknologi informasi. Padahal sebagian besar kegiatan di dinas telah menggunakan komputer.

Menurut hasil wawancara terhadap beberapa pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, keinginan berprestasi diwujudkan melalui kerja yang baik dalam melaksanakan program-program kerja yang telah ditetapkan. Kerja yang baik tersebut nantinya akan dinilai melalui Sasaran Kerja Pegawai untuk keperluan kenaikan pangkat.

Keinginan pegawai dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman untuk berafiliasi dengan oranglain tercermin melalui kerjasama yang baik ketika penugasan keluar kota maupun pengerjaan

program kerja secara tim seperti program transmigrasi masyarakat, program bina desa, sosialisasi aturan pelayanan, dan program-program lain yang membutuhkan kerjasama antar pegawai.

Jika dilihat dalam SKP, pegawai yang memiliki motivasi baik dan berprestasi adalah pegawai yang memiliki gaji dan tunjangan yang cukup tinggi serta telah menetap cukup lama.

Motivasi para pegawai di Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman juga terlihat melalui keinginan pegawai untuk naik pangkat. Pangkat dalam kepegawaian sendiri merupakan cara bagi pegawai untuk bisa membuktikan wewenang dan pengaruh terhadap pegawai lain. Kebutuhan akan kenaikan pangkat ini membuktikan bahwa setiap pegawai memiliki keinginan berkekuatan (*need for Power*) sesuai dengan teori milik David Mc Clelland.

Berdasarkan uraian diatas maka penting dilakukan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman”

B. Identifikasi Masalah

1. Nilai rata-rata kinerja pegawai belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.
2. Motivasi kerja pegawai untuk berprestasi masih kurang terutama pada pegawai mutasi yang berasal dari kota lain.
3. Belum adanya *reward*/penghargaan khusus untuk pegawai yang memiliki prestasi kerja.

4. Permasalahan Teknologi Informasi bagi pegawai yang memasuki usia pensiun.
5. Lingkungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman masih kurang sesuai yang diharapkan terutama aspek non fisik seperti ruang gerak dan tingkat kebisingan.
6. Fasilitas umum di Dinas Sosial masih membutuhkan perbaikan dan peningkatan.
7. Sarana Prasarana di Dinas Sosial masih harus ditingkatkan.
8. Gedung bangunan dinas perlu diperbarui.
9. Keterlambatan pegawai masih mencapai angka rata-rata 43 ditahun 2016 selama 1 periode.
10. Refreshing untuk menjalin keakraban antar pegawai masih kurang hanya 1 kali dalam setahun.

C. Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman?

2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah yang ada, penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan data yang akurat dan empiris yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai

2. Bagi Pihak Akademis (Universitas Negeri Yogyakarta)

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang biasa digunakan untuk mengukur hasil kerja suatu perusahaan terhadap karyawannya karena telah melakukan suatu aktivitas atau kegiatan. Perusahaan biasanya melakukan penilaian hasil kinerja melalui evaluasi-evaluasi yang diadakan secara berkala baik perbulan, triwulan, atau pertahun.

Kinerja menurut As'ad (2004) yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ukuran yang dilakukan oleh perusahaan memiliki kriteria dan periode tersendiri dalam menilai hasil kinerja karyawannya. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang (individu) memiliki kaitan erat dengan produktivitas organisasi/perusahaan (Corporate Performance). Dengan kata lain kinerja yang baik dari karyawan akan memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan *Skill* yang baik akan berusaha bekerja dengan

kemampuan optimal ketika ia memiliki sebuah dorongan kerja yang berasal dari dirinya sendiri maupun dari dalam perusahaan. Dorongan kerja yang berasal dari dalam misalnya *skill* yang dimiliki karyawan tersebut sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan dorongan yang berasal dari perusahaan berupa gaji yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman dan juga penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tersebut sehingga karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Ketika sekelompok karyawan memiliki kinerja yang baik, maka dampaknya dapat dilihat pada produktivitas perusahaan, yakni berupa pencapaian tujuan-tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki.

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006 : 260) mengemukakan bahwa ada 5 indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas Kerja: Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas kerja: Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan.

- 3) Ketepatan Waktu: Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas : Efektivitas merupakan tingkat sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian: Merupakan tingkat ketidakbergantungnya seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2010) mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1) Efektivitas dan efisiensi

Di dalam hubungannya dengan organisasi, maka hubungan baik buruknya kinerja ditentukan oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal tersebut menjadi pendorong untuk mencapai tujuan.

2) Otoritas (wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai/karyawan adalah kegiatan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk memengaruhi kinerja organisasi.

5) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Hal tersebut sejalan dengan definisi yang diberikan oleh Anoraga (2005) menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Faktor Internal Karyawan

Faktor-faktor dari dalam karyawan merupakan faktor bawaan lahir yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan itu seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2) Faktor lingkungan Internal organisasi

Faktor ini berupa dukungan dari organisasi/perusahaan dimana karyawan berkerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, tujuan perusahaan, kebijakan, teknologi, strategi perusahaan, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan rekan kerja.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawannya. Untuk mengukur kinerja karyawan, dibutuhkan indikator - indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sumamora dan Heryanto (dalam Khoiriah, 2009:18) mengungkapkan, terdapat tiga indikator kinerja, antara lain:

1) Loyalitas

Kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.

2) Tanggung jawab

Rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan risiko dari pekerjaan tersebut.

3) Keterampilan

Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

d. Efek Kinerja

Efek kinerja, Menurut Umam (2010), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

1) Pencapaian target,

Pada saat pegawai dan pimpinan bertindak efektif dengan energy positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2) Loyalitas pegawai,

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja pegawai tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

4) Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi pegawai.

5) Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

6) Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2001), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari kedua pengertian di atas, yang paling sesuai dengan keadaan tempat penelitian adalah pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996) yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kalau hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja, penyusunan organisasi baik dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di tempat tugas. Pada gilirannya, karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, bahwa semangat kerja karyawan meningkat, kohesivitas

kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

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 (Alex S. Nitisemito 2002). Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001).

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

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

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, berikut indikator-indikator lingkungan kerja menurut para ahli. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) :

1) Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996).

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja, menurut Alex S. Nitisemito (1992) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya

diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7) Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

e. Efek Lingkungan Kerja

Efek lingkungan kerja, Soetjipto (2004) menyatakan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja, antara lain:

1) Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2) Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan fisik yang aman,

nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, tanggung jawab yang rendah, serta meningkatnya absensi.

3) Kinerja karyawan

Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.

4) Tingkat stres karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu aktivitas. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, motivasi yang besar memiliki andil dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Motivasi merupakan inti dari manajemen. Motivasi Kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental

manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku karyawan atau tenaga kerja (Tansuhaj, 1998).

Menurut Handoko (1999) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan. Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Menurut Maslow dalam Robbins (2008:203), indikator dalam motivasi kerja yaitu :

1) *Kebutuhan Fisiologis*,

kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2) *Kebutuhan Rasa Aman*,

apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan Sosial,

jika kebutuhan *fisiologis* dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain

4) Kebutuhan Harga Diri,

kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri,

aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

b. Indikator Motivasi

Menurut David Mc. Clelland dalam Hasibuan (1996), mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut

1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achivement*)

Yaitu keinginan melakukan dan mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya agar mempunyai arti bagi diri sendiri, oranglain, maupun perusahaan.

2) Kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Merupakan kegiatan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan oranglain.

3) Kebutuhan Kekuatan (*Need For Power*)

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan oranglain agar menjadi dominan, pengontrol, dan mempengaruhi oranglain.

c. Karakteristik

Mc Clelland dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu

- 1) Memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil risiko dan memikul risiko
- 3) Memiliki tujuan realistik
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Chidi (2012) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, antara lain adalah:

1) Bonus

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para karyawan harus diberi jumlah bonus yang cukup.

2) Insentif

Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

3) Insentif Khusus Individu

Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.

4) Status atau Jabatan

Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Karena karyawan lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.

5) Apresiasi dan Pengakuan

Karyawan harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.

6) Pendelegasian wewenang

Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada karyawannya.

7) Kondisi Kerja

Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivas karyawan.

8) Keamanan Kerja, Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada karyawan juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi karyawan. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan.

9) *Job Enrichment*

Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi karyawan. Misalnya, seorang eksekutif yang terlibat dalam penyusunan dan penyajian laporan kinerja juga mungkin diminta untuk membuat rencana kinerja.

10) Hubungan *Cordial* atau Ramah,

Hubungan yang baik dan sehat harus ada di seluruh organisasi. Ini pasti akan memotivasi karyawan.

11) Faktor-faktor yang lain

Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi karyawan: Memberikan pelatihan kepada karyawan, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, dan jam kerja fleksibel.

e. Efek Motivasi

Efek dari motivasi kerja, Menurut Hasibuan (2005) tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang relevan dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013) tentang pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa terdapat pengaruh Signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap pegawai Bappeda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) tentang pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Madiun. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Madiun.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda provinsi Sulawesi Tengah. Dalam penelitian tersedut diketahui bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja

pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Tempat kerja dimana seseorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya. Berdasarkan observasi pada bulan Juli-Agustus 2017 dan hasil wawancara dengan 3 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik masih mengalami beberapa masalah. Permasalahan pada lingkungan fisik contohnya bangunan yang sudah tua, penataan ruang kerja yang belum kondusif, belum adanya ruang rapat yang efektif, gangguan dari luar seperti suara bising dan tangisan anak kecil sehingga suasana kerja kurang kondusif.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan

organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisno & Suwarti (2004), tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pemerintah, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Suharto dan cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja (Wibowo 2007)

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, motivasi yang ada pada karyawan masih tergolong rendah dikarenakan masih terdapat karyawan yang mengeluh dengan perkembangan teknologi saat ini, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. Motivasi pegawai untuk berprestasi masih kurang, dilihat dari tingkat keterlambatan pada jam masuk dan belum adanya *reward* atau penghargaan khusus bagi karyawan yang berprestasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Kinerja pegawai merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Melalui kinerja yang baik, sebuah organisasi mampu untuk berkembang ke arah positif sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat. Sebaliknya kinerja dari pegawai yang buruk akan mempengaruhi organisasi ke arah yang kurang menguntungkan.

Jika dilihat dari data penilaian pegawai (SKP), Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dari tahun 2014 hingga tahun 2016 memang mengalami kenaikan. Pada tahun 2014 dengan nilai rata-rata 82,91 pada tahun 2015 menjadi 84,13 dan pada tahun 2016 sebesar 84,53. Namun kenaikan itu belum sesuai seperti yang diharapkan organisasi yakni sebesar 91 dengan predikat sangat baik.

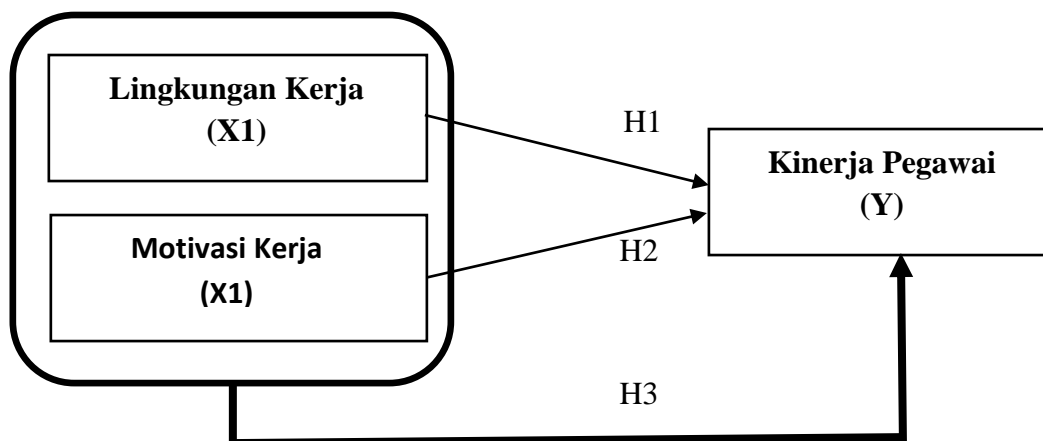
Pegawai yang memiliki motivasi tinggi di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial adalah pegawai yang telah menetap lama dan memiliki jabatan yang tinggi dengan gaji yang ideal. Hal tersebut dilihat dari kinerja mereka yang

terdapat pada sasaran Kerja Pegawai dengan rentang nilai 84 hingga 86. Melalui motivasi yang tinggi, keinginan berprestasi pegawai menjadi tinggi dan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik dengan motivasi yang mencukupi akan berusaha untuk mencapai prestasi yang baik dan cenderung menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka paradigma penelitian tentang hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

H 1 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H 2 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

H 3 : Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil uraian dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.

H3 : Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Pendekatan kuantitatif yaitu metode mengolah data untuk menggambarkan keadaan perusahaan yang kemudian dilakukan analisis berdasarkan data yang ada. Penelitian ini merupakan penelitian tentang sesuatu atau peristiwa yang telah terjadi tanpa ada manipulasi langsung terhadap variabel dan tanpa menciptakan kondisi tertentu.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman di Jalan Pasaramya, Tridadi, Sleman, Yogyakarta pada bulan 30 Mei-29 Agustus 2017 dan diperpanjang dari bulan September hingga 30 November 2017.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ditujukan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan ukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori yang berkaitan.

1. Variabel Dependen

Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai di Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman berupa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan program kerja dinas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009)

Menurut Mathis dan Jackson (2002) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

2. Variabel Independen

a. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman adalah lingkungan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang mempengaruhi setiap karyawan yang bekerja didalamnya.

Indikator lingkungan kerja yang digunakan di dinas tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman berdasarkan pada teori Alex S Nitisemito (2002) yakni:

4) Hubungan dengan atasan dan bawahan.

Hubungan antara karyawan dan atasan yang terjadinya secara harmonis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan agar tetap tinggal. Hubungan antar karyawan dan atasan yang baik akan menimbulkan semangat kerja yang baik.

5) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

6) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan para pegawai di Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara,2009)

Menurut David C.Mc.Celland dalam Hasibuan (1996), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

2. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan kekuatan (*need for power*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam organisasi.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman sebanyak 105 pegawai.

Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi (Groves et al, 2010). Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penelitian ini ialah menggunakan Sampel Jenuh yaitu dengan mengambil seluruh anggota populasi, sehingga sampel yang diambil adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman sebanyak 105 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data wawancara dan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005). Indikator-indikator yang digunakan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda *check list* (\checkmark) pada kolom jawaban yang disediakan.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* dengan menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan. Instrumen yang digunakan mengadopsi dari penelitian sebelumnya. angket yang disajikan berisi 21 pertanyaan, yang terdiri dari 6 pertanyaan tentang lingkungan kerja, 6 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 9 pertanyaan tentang kinerja. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
Sumber :(Alex S Nitisemito)			
1	Lingkungan Kerja	a. Fasilitas Kerja	1,2,3,4
		b. Hubungan Rekan Kerja	5
		c. Hubungan Pimpinan dan bawahan	6
Sumber : (David Mc. Cleland)			
2	Motivasi kerja	a. Kebutuhan untuk berprestasi (<i>need for achievement</i>)	1,2,3
		b. Kebutuhan berafiliasi (<i>need for affiliation</i>)	4,5
		c. Kebutuhan kekuatan (<i>need for power</i>)	6
Sumber : (Mathis dan Jackson)			
3	Kinerja karyawan	a. Kualitas kerja	1,2,3
		b. Kuantitas Kerja	4,5,6
		c. Ketepatan Waktu	7,8,9

G. Uji Instrumen

Agar data yang diukur bisa dikatakan valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan kendala (*reliability*). Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas (item) yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui *loading factor* dengan bantuan *SPSS 21.00 for windows*. *Loading factor* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk (tabel 4). Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

Tabel 4. Validitas Item

	Lingkungan Kerja	Kinerja karyawan	Motivasi kerja
LK1			
LK2			
LK3	,909		
LK4	,659		
LK5	,831		
LK6			
M1			,546
M2			,760
M3			,633
M4			
M5			
M6			
Kin1			
Kin2			
Kin3			
Kin4			
Kin5			
Kin6		,847	
Kin7		,871	
Kin8			
Kin9		,801	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 7 iterations.

Dalam penelitian ini terdapat 9 item yang dinyatakan valid yaitu item kinerja pegawai nomor 6,7 dan 9, item pada motivasi 1,2 dan 3 serta item lingkungan kerja nomor 3,4 dan 5 karena nilai loading factor lebih dari 0,5. Dengan demikian, ada 12 item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai loading factor tiap item kinerja pegawai adalah 0,801 sampai dengan 0.871. Nilai loading factor tiap item

motivasi adalah 0.546 sampai dengan 0,760. Nilai Loading factor item lingkungan kerja 0.659 sampai dengan 0,909.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai *loading item* pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0.5 dan nilai korelasi $\geq 0,85$. Nilai AVE dapat dilihat pada tabel 3. AVE dari kinerja pegawai 0,929, lingkungan kerja adalah 0,905 dan motivasi 0,780 adalah lebih dari 0,5. Oleh karena itu konsistensi internal konstruk dapat diterima (Fornell dan Larker, 1981) Analisis korelasi menunjukkan tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara 2 variabel atau lebih. Koefisien korelasi (0,00- 0,199 = sangat rendah, 0,200-0,399 = rendah, 0,400-0,599 = sedang, 0,600-0,799 = kuat, 0,800-1,000 = sangat kuat) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuat hubungan antar variabel tersebut (Spearman, 1904). Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (0,057**, ** $p < 0.00$), dengan kategori sangat rendah (Spearman, 1904). Motivasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai (0.085**, ** $p < 0.00$) dengan kategori sangat rendah (Spearman, 1904). Ringkasan hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 5. Mean, Standart Deviation (SD), AVE, Correlation dan Cronbach Alpha

	Mean	(s.d)	AVE	1	2	3	4	5	6
1 Jenis Kelamin	1,566	,499							
2 Pendidikan	3,4211	1,203		-0,047					
3 Usia	2,6184	,748		-0,057	0,344**				
Lingkungan	12,355	1,679				-			
4 Kerja	12,355	1,679	0,905	0,43	0,295**	0,124	(0,810)		
5 Motivasi	11,825	1,578	0,780	0,243	0,088	0,012	0,376**	(0,691)	
	12,224	1,382				-			
6 Kinerja	12,224	1,382	0,929	0,162	0,015	0,020	0,057**	0,085	(0,817)

*Korelasi signifikan pada level 0.05.

**Korelasi signifikan pada level 0.01.

Nilai Cronbach Alpha pada angka bercetak tebal.

b. Divergent validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpang tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell & Fiske, 1959). Nilai korelasi $\leq 0,85$. Tabel 4 menunjukkan nilai *discriminant validity* harus $\leq 0,05$ dan nilai korelasi pada tabel 3 menunjukkan $\leq 0,85$ sehingga antar variabel dapat dinyatakan tidak tumpang tindih.

Tabel 6. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity.

Variabel	1	2	3
1. Lingkungan Kerja	0,905	0,141	0,003
2. Motivasi Kerja	0,281	0,780	0,007
3. Kinerja	0,046	0,064	0,929

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2018

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal.

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi bawah/ kiri nilai AVE.

Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah atas/kanan AVE.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang lebih memperhatikan masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila mana dicobakan serta berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha. Dalam ilmu statistik Cronbach Alpha adalah sebuah koefisien internal. Ini biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas instrumen
k	= Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \delta_b^2$	= Jumlah varians butir
δ_t^2	= Jumlah varians

Dengan metode Alpha Cronbach, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ (Arikunto, 2010).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,810	Reliabel
Motivasi Kerja	0,691	Reliabel
Kinerja	0,817	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 21.0

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2011) adalah analisis yang memberikan atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara

pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < + SD$
- c. Rendah: $X < M - SD$

2. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). (Iman Ghozali, 2011) Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen yang harus berdistribusi normal atau mendekati normal atau dengan syarat:

Ho : data berdistribusi normal

Ha : data tidak berdistribusi normal

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji *Kolmogrow Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) Ho diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya Ha ditolak (Nugroho, 2005).

2) H_0 ditolak jika p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Frisch dalam Strom, 1998).

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan usia. Pengujian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh lingkungan

kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = C + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Usia} + R$$

..... (I)

$$Y = C + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Usia} + \beta_4 X_1 + R$$

..... (II)

$$Y = C + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Usia} + \beta_4 X_2 + R$$

..... (III)

$$Y = C + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Usia} + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + R$$

.....(IV)

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

C : Konstanta

β_{1-6} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X_1 : Lingkungan kerja

X_2 : Motivasi kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5 %. Apabila tingkat signifikansinya diperoleh dari hasil lebih dari 5 % maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5 % maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang

dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

b. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman. Hasil akan diolah dan dianalisis melalui penelitian ini. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dari permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut, bab ini juga akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Tenaga kerja dan Sosial merupakan lembaga pemerintahan yang terletak di jalan Pasaramya, Tridadi, Beran, kabupaten Sleman. Pada tanggal 3 januari 2017, kedua dinas ini resmi menjadi lembaga yang terpisah sesuai dengan peraturan daerah kabupaten Sleman nomor 11 tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman dan Peraturan bupati Sleman nomor 69 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Tenaga kerja dan Sosial .

Pemisahan dinas dilakukan karena kedua lembaga ini memiliki susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja yang berbeda. Tugas dan fungsi, serta tata kerja di dinas Tenaga kerja lebih pada melayani masyarakat dibidang

informasi ketenagakerjaan, sedangkan dinas Sosial bertugas melayani masyarakat dalam hal kesejahteraan sosial.

Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

1. Dasar Hukum

Dalam penyelenggaraan kelembagaannya, dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman memiliki aturan hukum yang mendasari.

Dinas tenaga kerja memiliki dasar hukum dalam penyelenggaraan kegiatan kelembagaannya yakni Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, dimana pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan propinsi, maka pejabat fungsional pengawas ketenagakerjaan beralih status kepegawaian menjadi pejabat propinsi pada tahun 2017. Sedangkan dinas Sosial memiliki dasar hukum dalam pendirian dan penyelenggaraan kegiatan kelembagaannya yakni:

- a. Undang-Undang nomor 11 tahun 2009 tentang kesejahteraan Sosial
- b. Undang-Undang nomor 13 tahun 2012 tentang Penanggulangan Fakir Miskin
- c. Peraturan Pemerintah nomor 39 tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial.
- d. Peraturan Menteri Sosial nomor 8 tahun 2012 tentang Pedoman Pendataan dan Pengelolaan Data Penyandang Masalah kesejahteraan Sosial dan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial.

2. Visi dan Misi

Visi dan Misi dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman dijabarkan sebagai berikut:

Visi dan Misi dinas Tenaga Kerja kabupaten Sleman yakni

Visi:

- a. Terwujudnya masyarakat Sleman yang lebih sejahtera, mandiri dan berbudaya.
- b. Terintegrasinya sistem E-government menuju *Smart Regency* pada tahun 2021

Misi:

- a. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan kualitas birokrasi yang responsif dan penerapan e-government yang terintegrasi dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat.
- b. Meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat.
- c. Meningkatkan penguatan sistem ekonomi kerakyatan, aksesibilitas dan kemampuan ekonomi rakyat serta penanggulangan kemiskinan.
- d. Memantapkan dan meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya alam, penataan ruang, lingkungan hidup dan kenyamanan

Visi dan Misi Dinas Sosial Kabupaten Sleman yakni

Visi:

Penggerak dan Penyelenggaraan pembangunan bidang kesejahteraan sosial yang profesional guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, mandiri, berkarakter dan berbudaya.

Misi:

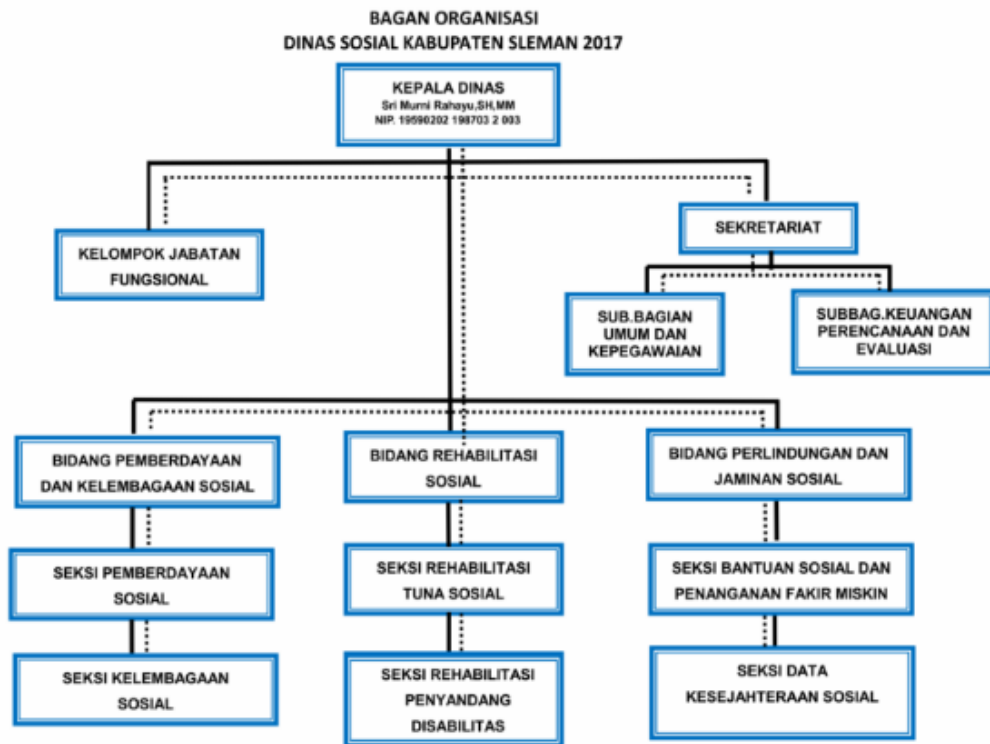
- a. Menyelenggarakan perlindungan sosial, bantuan dan jaminan sosial, serta rehabilitasi sosial.
- b. Menanggulangi kemiskinan dengan melakukan pengembangan dan pemberdayaan sosial.
- c. Mengembangkan partisipasi masyarakat, lembaga dan organisasi sosial dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
- d. Mengembangkan dan memperkuat nilai-nilai keperintisan, kepahlawanan, dan kesetiakawanan sosial.

3. Struktur Keorganisasian

Dinas Tenaga Kerja dan Sosial memiliki struktur organisasi sebagai berikut:

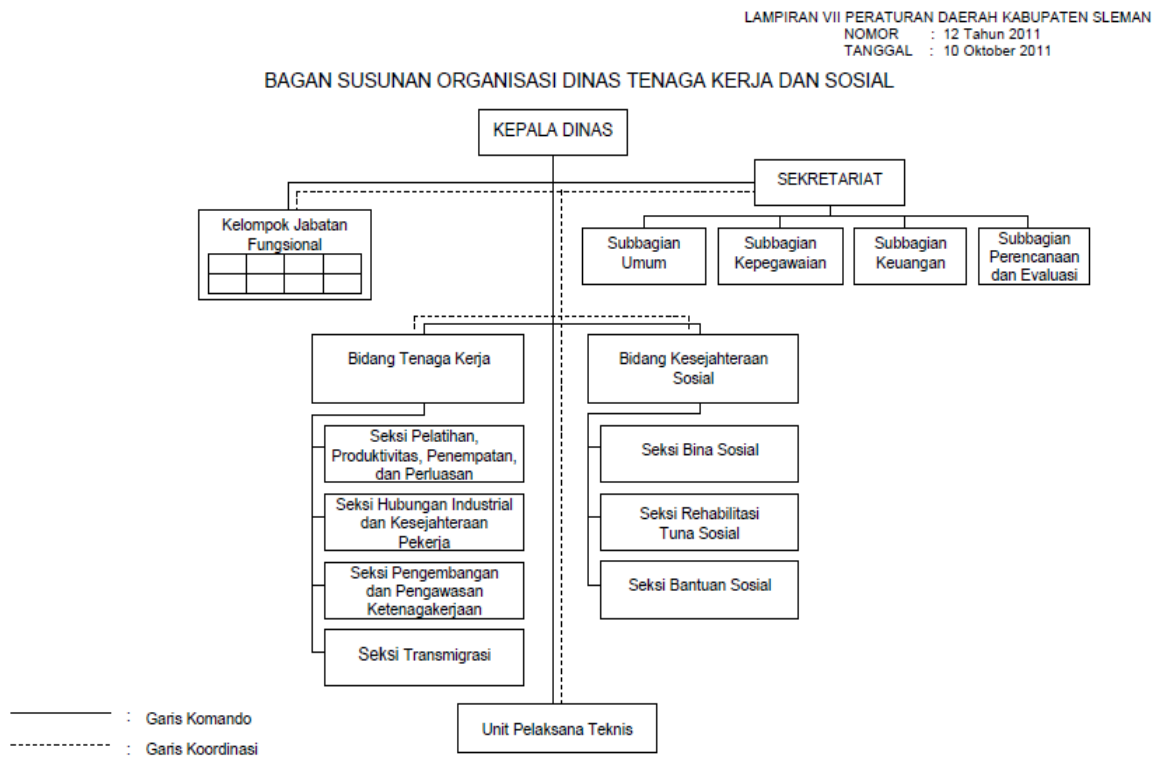
a. Struktur organisasi dinas Sosial kabupaten Sleman

Gambar 2 . Bagan Struktur organisasi Dinas Sosial



Struktur organisasi dinas Tenaga kerja Kabupaten Sleman

Gambar 3 . Bagan struktur organisasi Dinas Tenaga kerja kabupaten Sleman



B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Kuesioner terkait tentang variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini mencakup sebagian populasi pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman DIY yaitu sebanyak 76 orang.

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan usia pegawai. .

1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	33	43,4%
Perempuan	43	56,6%
Total	76	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 responden (43,4%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 43 responden (56,6%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai di dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut terjadi dikarenakan banyaknya program kerja dari dinas yang berhubungan dengan pelayanan ke masyarakat dan administrasi. Selain itu, sistem rekrutmen yang dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman menggunakan prosedur penerimaan pegawai dengan mempertimbangkan kecakapan berkomunikasi dan bekerja.

2) Pendidikan Terakhir

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir:

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	0	0%
SMP	4	5,3%
SMA	19	25,0%
Diploma	8	10,5%
S1	31	40,8%
S2	14	18,4%
Total	76	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 0 responden (0%) yang memiliki pendidikan SD, sebanyak 4 responden memiliki pendidikan SMP (5,3%), 19 responden (25,0%) memiliki pendidikan SMA, 8 responden (10,5%) memiliki pendidikan Diploma, 30 responden (40,8%) memiliki pendidikan S1 dan sebanyak 14 responden (18,4%) memiliki pendidikan terakhir Magister (S2). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman Kabupaten Sleman memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1).

3) Usia

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	5	6,6%
31-40 tahun	26	34,2%
41-50 tahun	38	50,0%
51-60 tahun	7	9,2%
Total	76	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 5 responden (6,6%) yang berusia 20-30 tahun, sebanyak 26 responden (3,2%) berusia 31-40 tahun, sebanyak 38 responden (50,0%) berusia 41-50 tahun, dan 7 responden (9,2%) berusia 51-60 tahun. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman berusia 40-50 tahun. Data tersebut mengindikasikan bahwa pegawai dari dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman mayoritas merupakan pegawai yang telah bekerja lama dan memasuki masa pensiun.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman Kabupaten Sleman mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman Kabupaten Sleman. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai minimum sebesar 9 , nilai maksimum sebesar 15, *mean* sebesar 12,2237

dan *standard deviasi* sebesar 1,38177. Selanjutnya data kinerja pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai terdiri dari 3 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel penghargaan disajikan pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 10. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 15,0$	15	19,7%
Sedang	$9,0 \leq X < 15,0$	56	73,7%
Rendah	$X < 9,0$	5	6,6%
Jumlah		76	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2018

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori sedang sebanyak 56 responden (73,7%), responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori tinggi sebanyak 15 responden (19,7%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori rendah sebanyak 5 responden (6,6%). Kategori sedang menunjukkan bahwa kinerja pegawai Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman Kabupaten Sleman belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang sudah baik, akan tetapi belum di atas standar yang ditentukan oleh Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman Kabupaten Sleman.

2) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 15, *mean* sebesar 1,3553 dan *standard deviasi* sebesar 1,67892. Selanjutnya data lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 3 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel penghargaan disajikan pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 11. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 15,0$	30	39,5%
Sedang	$9,0 \leq X < 15,0$	34	44,7%
Rendah	$X < 9,0$	12	15,8%
Jumlah		76	100%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2018

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 34 responden (44,7%), responden memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 30 responden (39,5%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori rendah sebanyak 12 responden (15,8%). Kategori sedang menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman belum maksimal.

3) Motivasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 15, *mean* sebesar 11,8289, dan *standard deviasi* sebesar 1,57808. Selanjutnya data motivasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel motivasi terdiri dari 3 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel penghargaan disajikan pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Motivasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 15,0$	19	25%
Sedang	$9,0 \leq X < 15,0$	41	42,1%
Rendah	$X < 9,0$	16	21,1%
Jumlah		76	100%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2018

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi dalam kategori sedang sebanyak 41 responden (53,9%), responden memberikan penilaian terhadap variabel motivasi dalam kategori tinggi sebanyak 19 responden (25%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi dalam kategori rendah sebanyak 16 responden (21,1%). Kategori sedang menunjukkan bahwa motivasi pegawai pada dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman belum maksimal.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah

satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal setidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,138	Normal
Lingkungan Kerja	0,526	Normal
Motivasi	0,335	Normal

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$). Kinerja pegawai mempunyai nilai signifikansi 0,038, lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi 0,046 dan motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi 0,035 artinya semua variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011).

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikasilebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	0,355	Linear
Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	0,683	Linear

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,859	1,164	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,859	1,164	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows*.

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman

Variabel	Kinerja Pegawai			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	B	(β)	(β)	(β)
Jenis Kelamin	162	,160	,151	,152
Pendidikan	,029	,012	,025	,013
Usia	-,020	-,009	-,020	-,012
Lingkungan Kerja		,046		,032
Motivasi			,046	,035
R²	,027	,029	,029	,030
ΔR^2	,027	,002	,002	,003

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

***p<0,001; **p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Ringkasan hasil analisis regresi yang diolah dengan menggunakan progam *SPSS 21.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat

pada tabel 15. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai $\beta = 0,046$. Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai hanya sebesar (ΔR^2) 0,002. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan sosial Kabupaten Sleman, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama bisa diterima. Hasil ini hanya mewakili sampel populasi pegawai dinas yang dilibatkan dan hasil ini tidak dapat digeneralisasikan untuk sampel yang lain.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Ringkasan hasil analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 15. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta = 0,046$. Kontribusi motivasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,002. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima. Hasil ini hanya mewakili sampel populasi pegawai dinas yang dilibatkan dalam dan hasil ini tidak dapat digeneralisasikan untuk sampel yang lain.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas

Tenaga Kerja dan Sosial Sleman. Ringkasan hasil analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 15.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja $\beta = 0,046$ dan motivasi $\beta = 0,035$ Kontribusi lingkungan kerja dan motivasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,003. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil ini hanya mewakili sampel populasi pegawai dinas yang dilibatkan dan hasil ini tidak dapat digeneralisasikan untuk sampel yang lain.

Tabel 17. Ringkasan Hasil Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.	Terbukti
2.	Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.	Terbukti
3.	Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Sleman.	Terbukti

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2018

C. Pembahasan

1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Hal ini dibuktikan dengan $\beta = 0,046$ dengan kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar $\Delta R^2 = 0,002$ (0,2%).

Suasana kerja di dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman sudah cukup kondusif. Suasana kerja tersebut meliputi tempat kerja yang ideal dengan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan yang sudah mendukung kerja pegawai. Meskipun lokasi ruang bekerja berada dekat dengan tempat pelayanan yang cukup bising, namun tidak mengganggu pegawai dalam bekerja. Hubungan kerja antar pegawai pun sudah sangat baik.

Hubungan kerja yang cukup baik ini mendukung pencapaian kerja pegawai dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman sehingga menimbulkan kerjasama diantara mereka untuk mencapai kualitas kerja yang optimal. Jika ada pegawai yang membutuhkan bantuan, maka pegawai yang lain akan dengan cepat memberikan layanan bantuan yang dibutuhkan dalam menyempurnakan kualitas kerja rekannya. Sementara jika ada pegawai yang belum selesai mengerjakan tugasnya tepat waktu, maka rekan kerja akan membantu mempercepat penyelesaian pekerjaannya.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai di Dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman menggunakan sebagian besar jam kerjanya di dalam ruangan sehingga kondisi ruang kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif

untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun demikian lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kabupaten Sleman belum mencerminkan keadaan yang ideal. Hal ini bisa dilihat dari lingkungan kerja fisik yang mengalami beberapa masalah.

Permasalahan pada lingkungan kerja fisik misalnya berupa bangunan yang sudah tua, penataan ruang kerja yang terlalu sempit, ruang rapat dan toilet yang jumlahnya terbatas serta jumlah kursi yang kurang saat masyarakat yang datang meningkat. Padahal melalui kelengkapan fasilitas tersebut akan mendukung efektivitas kerja pegawai dalam bekerja sehingga menghasilkan kualitas kerja yang bagus dengan kuantitas pekerjaan yang optimal.

Dalam teori milik Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil dari *ability* atau kemampuan dikalikan dengan *effort* atau usaha dikalikan dengan *support* atau dukungan. Jika lingkungan kerja dalam teori ini dikategorikan sebagai *support* atau dukungan untuk tercapainya suatu kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain *support* yakni *ability* dan juga *effort*.

Bila dilihat dari hasil penelitian, lingkungan kerja memang memberikan pengaruh positif untuk meningkatnya kinerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman, namun demikian kontribusi pengaruhnya dalam penelitian ini hanya sebesar $\Delta R^2 = 0,002$ (0,2%). Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya kinerja tidak keseluruhan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Masih ada 0,089 (0,98%) variabel lain yang mempengaruhi peningkatan

kinerja di Dinas Kerja dan Sosial kabupaten Sleman. Variabel lainnya yang mempengaruhi peningkatan kinerja bisa meliputi kepemimpinan, insentif, budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai, *skill* pegawai, dan lain sebagainya.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Hal ini dibuktikan dengan $\beta = 0,046$. Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai hanya sebesar (ΔR^2) 0,002 (0,2%).

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu aktivitas. Menurut Tansuhaj (1998) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku pegawai atau tenaga kerja. Di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman, motivasi dibutuhkan untuk memberi tenaga dan semangat kepada para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Setiap pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman memiliki keinginan berprestasi yang baik. Prestasi tersebut nantinya tertuang dalam bentuk Sasaran Kerja Pegawai atau SKP. Sasaran Kerja Pegawai sendiri memiliki kategori predikat untuk menunjukkan kualitas kerja tiap pegawai. Setiap tahun pegawai harus mampu menghasilkan predikat kinerja yang baik. Adanya hal tersebut, mendorong para pegawai untuk menciptakan prestasinya melalui berbagai pencapaian.

Prestasi itu nantinya akan dijadikan pertimbangan untuk kenaikan pangkat dan gaji mereka. Keinginan untuk mendapatkan prestasi itu kemudian mengarahkan para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, agar memiliki arti bagi diri sendiri, oranglain, maupun organisasi.

Kemauan memiliki arti bagi oranglain dan organisasi, mendorong pegawai dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman untuk berafiliasi dengan rekan kerjanya, sehingga tercipta kerjasama yang baik antar pegawai. Sebuah afiliasi dan dukungan yang baik menimbulkan kenyamanan dan rasa aman untuk bertindak. Rasa aman dan nyaman yang di rasakan para pegawai mendorong terciptanya motivasi yang pada akhirnya mempengaruhi peningkatan kualitas kerja para pegawai. Namun demikian, peningkatan hasil kinerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman dalam penelitian ini, tidak secara menyeluruh disebabkan oleh motivasi yang tinggi dari para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman, namun kontribusi penelitian untuk variabel ini hanya sebesar (ΔR^2) 0,002 yang berarti bahwa masih ada kontribusi variabel lain sebesar 0,098 yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian, peningkatan atau penurunan kinerja pegawai dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman tidak seluruhnya dipengaruhi oleh motivasi dari para pegawai namun bisa juga dipengaruhi oleh variabel lain yang secara signifikan meningkatkan kinerja dari pegawai. Variabel lain tersebut bisa

berupa budaya organisasi, insentif, beban kerja, kepemimpinan, *skill* pegawai dan lain sebagainya.

3) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai lingkungan kerja sebesar $\beta = 0,046$ dan motivasi sebesar $\beta = 0,035$. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai hanya $\Delta R^2 = 0,003$ (0,3%)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1991).

Pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman yang memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja dan membutuhkan Rasa aman dalam bekerja maka berusaha meningkatkan kuantitas hasil pekerjaannya. Dengan kedekatan mereka pada rekan kerjanya serta usaha untuk meningkatkan rasa aman dalam bekerja, pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman akan cenderung menyelesaikan pekerjaannya dalam kuantitas yang besar. Mereka akan bekerjasama baik secara formal atau nonformal dengan intensitas yang tinggi untuk membuktikan sejumlah pekerjaan telah terselesaikan dengan optimal.

Kinerja yang optimal bisa dicapai karena terdapat lingkungan kerja yang baik dengan motivasi yang cukup dari para pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman. Lingkungan kerja yang baik mendukung efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan acuan yang telah direncanakan. Selain itu, adanya motivasi yang cukup mendorong para pegawai untuk bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil yang dicapai berkualitas, berkuantitas tinggi dan terlaksana tepat waktu.

Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan untuk mendukung efektivitas sebuah pekerjaan. Hal ini berdasarkan pada pernyataan Robbins (2006) bahwa para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang optimal apabila tidak ada motivasi dan dukungan fasilitas untuk para pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai sebuah tujuan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja mengingat sebagian besar pegawai menghabiskan waktu kerja di lingkungan dinas.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan motivasi sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman yang dibuktikan dengan $\beta = 0,046$, namun demikian kontribusi pengaruhnya hanya sebesar $\Delta R^2 = 0,003$ (0,3%) yang berarti bahwa keduanya tidak secara menyeluruh berpengaruh terhadap besar kecilnya kinerja

pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman. Masih ada kontribusi variabel lain yang mampu memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian sebesar (β) 0,046 dan (ΔR^2) sebesar 0,002 yang artinya lingkungan kerja hanya memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,2%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman meskipun kontribusi pengaruh yang diberikan cukup kecil dalam penelitian ini. Dengan adanya hal tersebut maka hipotesis pertama bisa diterima. Kesimpulannya adalah, besar kecilnya kinerja yang dihasilkan pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman tidak secara menyeluruh dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dimiliki. Namun demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja tetap dibutuhkan untuk mendukung efektivitas kinerja para pegawai.
2. Motivasi (X_2) memang memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai (Y) dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil

analisis regresi yang diperoleh nilai pengujian sebesar (β) 0,046 dan (ΔR^2) sebesar 0,002 yang artinya kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 0,2%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi memang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman meskipun memiliki kontribusi hanya sebesar 0,002 (0,02%). Dengan adanya hal tersebut maka hipotesis kedua bisa diterima. Jadi tinggi rendahnya hasil kinerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh motivasi dari para pegawainya dalam penelitian ini.

3. Lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh nilai lingkungan kerja sebesar (β) 0,032, motivasi sebesar (β) 0,035 dan (ΔR^2) sebesar 0,003 yang artinya lingkungan kerja dan motivasi hanya memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,3%. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini bisa diterima. Kesimpulannya, baik lingkungan kerja maupun motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja dari pegawai dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman sehingga peningkatan fasilitas di lingkungan kerja dinas serta motivasi dari para pegawai tetap harus ditingkatkan untuk menunjang semangat para pegawai agar melaksanakan kerja sesuai dengan standar kinerja yang telah dibuat.

B. Keterbatasan Penelitian

Kekurangan dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan 2 variabel independen (ΔR^2) sebesar 0,003 untuk memprediksi variabel dependen. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja pegawai di dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi Terkait

Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman sebaiknya lebih meningkatkan fasilitas untuk menunjang kegiatan pegawai. Lingkungan yang berupa kelengkapan fasilitas untuk bekerja maupun pelayanan seperti jumlah kursi, perluasan ruang untuk rapat, penambahan jumlah toilet, penambahan jumlah komputer dan peralatan lain yang akan mempercepat pekerjaan para pegawai sehingga pekerjaan pegawai lebih efisien.

Selain itu pihak dinas juga perlu memperhatikan motivasi kerja para pegawai demi menunjang semangat dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Untuk pegawai yang memiliki permasalahan keakraban hubungan dengan pegawai lain atau atasan bisa diberikan fasilitas refreshing dan *outbond* bersama sehingga tercipta kebersamaan antar pegawai maupun atasan. Untuk pegawai yang berprestasi diluar program kerja, dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman perlu

memberikan apresiasi berupa *reward* khusus sehingga menimbulkan motivasi untuk bekerja dan pegawai tak hanya bekerja untuk memenuhi program kerja dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 0,3%, sehingga masih ada 97% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai seperti kepemimpinan, kompensasi, insentif, disiplin kerja, budaya organisasi, beban kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta
- As'ad M. 1987. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Bruce, Anne. 2003. *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. Psychological Bulletin, 56, 81-105
- Ghozali, Imam. 2011. *Apikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta. BPFE.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol11 (2): 10-23.
- Hariandja, Mariot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khumaedi, Erawati. 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 2, No. 1, Maret.
- Kadarisman, Dr. M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku & Budaya Organisasi*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L; Jackson, John Harold. 2002. *Human Resources Management*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Moekizat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung. CV Pionir Jaya.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Novyanti, Joyce Sagita. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Tesis*. Palu: Universitas Tadakulo.
- Nugroho, Rahmat. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung*. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Prof. Dr. Wibowo. S.E., M. Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 1984. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPFE UGM
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisalm*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Diterjemahkan oleh : Angelica, Diana, Cahyani, Ria, dan Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.
- Sayuti. 2007. *Motivasi & Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, Putri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Sidanti, Heni. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD

- Kabupaten Madiun. *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIBEKA)*. Vol.9, No 1.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, Diana. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Kinerja Pegawai Bappeda*. Aceh. MieJ Jurnal.
- Strom, Steinar. 1998. *Econometrics and Economic Theory in 20th Century: The Frisch Centennial Synposium*. Cambridge: University Press.
- Suharsini, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Satu Pendekatan Praktik (Edisi 5)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryana. 2009. *Statistika Terapan*. Diakses dari www.statistikaterapan.wordpress.com pada tanggal 22 Desember 2016.
- Susilaningsih, Nur. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT* Vol. 1 No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenada Media Group.
- Trisno, I & Suwarti, T. 2004. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, Vol.1, No 1.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/i pada saat bekerja, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner ini. Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi respon penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman)”**.

Untuk itu saya berharap bantuan dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam memberikan jawaban atas semua pertanyaan dengan jujur yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i masing-masing. Kuesioner ini berisi daftar pernyataan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan **semua jawaban akan dirahasiakan sehingga Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan opini secara bebas dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara/i**.

Akhir kata, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Nurul Mutiara R.A
NIM. 13808141006

A. IDENTITAS RESPONDEN

a. Nama : (boleh tidak diisi)

b. Usia : tahun

c. Jenis kelamin : laki-laki/perempuan

d. Pendidikan Terakhir: SLTP/SLTA/DIII/S1

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh dinas.					
2	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai program yang diberikan oleh dinas.					
3	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain					
4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
5	<i>Skill</i> yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini					
6	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan					
7	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh dinas.					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
9	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh dinas.					

Sumber : Mathis dan Jackson

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan dinas.					
2	Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					

3	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja					
4	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh dinas sudah cukup lengkap dan memadai					
5	Ruangan yang disediakan oleh dinas cukup luas untuk melakukan pekerjaan saudara					
6	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status kepegawaian					

Sumber : David McClelland

No	Pernyataan Motivasi Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Hasil prestasi kerja yang saudara hasilkan selalu mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan					
2	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya					
3	Pekerjaan yang saudara lakukan saat ini sangat menantang untuk memberikan prestasi yang maksimal					
4	Saudara memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan dinas.					
5	Saudara kurang dapat bersosialisasi di tempat kerja dikarenakan alasan-alasan tertentu					
6	Kekuasaan yang saudara raih dapat menambah semangat dalam bekerja					

Sumber : Alex S Nitisemito

2. Data Karakteristik Responden

No	Jenis kelamin	Pendidikan	Usia
1	Perempuan	S1	20-30
2	Laki-laki	S1	31-40
3	Perempuan	SMA	31-40
4	Perempuan	S1	41-50
5	Perempuan	S1	31-40
6	Laki-laki	SMA	20-30
7	Laki-laki	S1	41-50
8	Perempuan	S2	51-60
9	Laki-laki	S1	31-40
10	Perempuan	Diploma	20-30
11	Laki-laki	S1	41-50
12	Perempuan	SMP	41-50
13	Perempuan	SMA	31-40
14	Laki-laki	SMA	41-50
15	Perempuan	S1	41-50
16	Laki-laki	Diploma	41-50
17	Laki-laki	SMP	31-40
18	Perempuan	S1	51-60
19	Perempuan	SMA	41-50
20	Laki-laki	S2	31-40
21	Laki-laki	S2	41-50
22	Perempuan	S2	31-40
23	Perempuan	S1	20-30
24	Laki-laki	S1	41-50
25	Perempuan	S2	31-40
26	Laki-laki	SMA	41-50
27	Perempuan	S1	31-40
28	Laki-laki	S1	41-50
29	Perempuan	Diploma	31-40
30	Perempuan	S1	31-40
31	Perempuan	SMA	41-50
32	Laki-laki	S2	51-60
33	Perempuan	S1	31-40
34	Laki-laki	S2	41-50
35	Perempuan	SMA	31-40
36	Laki-laki	S2	41-50
37	Perempuan	S2	51-60
38	Perempuan	SMA	31-40
39	Perempuan	S1	41-50
40	Laki-laki	S1	31-40
41	Laki-laki	SMP	20-30

No	Jenis kelamin	Pendidikan	Usia
42	Perempuan	S2	51-60
43	Perempuan	S1	41-50
44	Laki-laki	Diploma	31-40
45	Perempuan	S1	41-50
46	Perempuan	S2	31-40
47	Perempuan	S1	31-40
48	Laki-laki	S1	41-50
49	Laki-laki	Diploma	31-40
50	Perempuan	SMA	31-40
51	Laki-laki	S1	41-50
52	Perempuan	Diploma	41-50
53	Perempuan	S1	41-50
54	Perempuan	SMA	31-40
55	Laki-laki	S1	31-40
56	Perempuan	S2	41-50
57	Perempuan	S1	41-50
58	Laki-laki	SMA	41-50
59	Perempuan	S1	31-40
60	Laki-laki	S1	41-50
61	Laki-laki	Diploma	41-50
62	Perempuan	SMA	31-40
63	Laki-laki	SMA	41-50
64	Perempuan	SMA	41-50
65	Perempuan	S1	41-50
66	Perempuan	S2	41-50
67	Laki-laki	SMA	31-40
68	Laki-laki	SMA	41-50
69	Perempuan	SMA	41-50
70	Perempuan	S1	41-50
71	Laki-laki	S2	41-50
72	Laki-laki	Diploma	51-60
73	Laki-laki	SMP	41-50
74	Laki-laki	S1	51-60
75	Perempuan	S1	41-50
76	Perempuan	SMA	41-50

3. Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lingkungan kerja						Motivasi						Kinerja								
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	1	4	4	3	3	5	3	5	5	4	5
4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3
4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	2	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	2	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	5	5	4	3	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	5	3	4	3	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4
4	4	2	3	4	4	2	3	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	4	5	3	5	5	5	5
5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	2	4	5	5	5	5	4	5
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	5	5	4	5	4	5	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	5
4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4. Data Penelitian Uji Hipotesis

Lingkungan kerja			Motivasi			Kinerja		
3	4	5	1	2	3	6	7	9
4	4	4	3	5	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	4	4	4
4	5	4	3	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	4	4	3	3	3
5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	5	3	5	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	5
4	4	4	3	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	3	5	3	4	4	4
4	3	4	5	5	5	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4
5	5	5	3	5	3	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3	4
4	5	4	4	4	3	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	3	4	4
4	5	4	5	5	3	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	3	3	3
3	4	3	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	4	3	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	3	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	4	4	4	3	3	3
3	4	3	3	3	3	4	4	4
4	5	4	3	3	3	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	3	3	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4
5	4	5	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	3	5	3	4
2	3	4	2	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	4	3
3	4	3	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	3	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4
3	4	3	3	4	3	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4
3	4	5	4	5	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	3	5
4	2	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	5	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4

5. Hasil Uji Validitas CFA

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.532
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	621,396
	Df	210
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Li1			
Li2			
Li3	,909		
Li4	,659		
Li5	,831		
Li6			
Mo1			,546
Mo2			,760
Mo3			,633
Mo4			
Mo5			-,636
Mo6			
Ki1			
Ki2			
Ki3			
Ki4			
Ki5			
Ki6		,847	
Ki7		,871	
Ki8			
Ki9		,801	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 7 iterations.

6. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	76	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Li3	8,2763	1,163	,758	,629
Li4	8,2632	1,583	,519	,872
Li5	8,1711	1,370	,720	,679

7. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	76	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,691	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mo1	7,9868	1,080	,609	,452
Mo2	7,6316	1,569	,357	,764
Mo3	8,0395	1,185	,570	,512

7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	76	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ki6	8,1842	,899	,673	,746
Ki7	8,1842	,926	,695	,724
Ki9	8,0789	,954	,642	,776

8. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responden

Frequencies

		Statistics		
		Jenis kelamin	Pendidikan terakhir	Usia
N	Valid	76	76	76
	Missing	0	0	0

Frequency Table

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	43.4	43.4	43.4
	Perempuan	43	56.6	56.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

		Pendidikan terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	5.3	5.3	5.3
	SMA	19	25.0	25.0	30.3
	Diploma	8	10.5	10.5	40.8
	S1	31	40.8	40.8	81.6
	S2	14	18.4	18.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	5	6.6	6.6	6.6
	31-40	26	34.2	34.2	40.8
	41-50	38	50.0	50.0	90.8
	51-60	7	9.2	9.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Rumus Kategori

Lingkungan Kerja

Skor Max			=	15		
Skor Min			=	9		
Mean ideal	24	/	2	=	12	
St Deviasi ideal	6	/	6	=	1,00	
Tinggi	: $X \geq M + SD$					
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$					
Rendah	: $X < M - SD$					
Kategori	Skor					
Tinggi	:	X	\geq	13,0		
Sedang	:	11,0	\leq	X	<	13,0
Rendah	:	X	<	11,0		

Motivasi Kerja

Skor Max			=	15		
Skor Min			=	9		
Mean ideal	24	/	2	=	12	
St Deviasi ideal	6	/	6	=	1,00	
Tinggi	: $X \geq M + SD$					
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$					
Rendah	: $X < M - SD$					
Kategori	Skor					
Tinggi	:	X	\geq	13,0		
Sedang	:	11,0	\leq	X	<	13,0
Rendah	:	X	<	11,0		

Kinerja Karyawan

Skor Max			=	15		
Skor Min			=	9		
Mean ideal	24	/	2	=	12	
St Deviasi ideal	6	/	6	=	1,00	
Tinggi	: $X \geq M + SD$					
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$					
Rendah	: $X < M - SD$					
Kategori	Skor					
Tinggi	:	X	\geq	13,0		
Sedang	:	11,0	\leq	X	<	13,0
Rendah	:	X	<	11,0		

Data Kategori

No	LK	Kategori	MK	Kategori	KK	Kategori
1	12	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
2	14	Tinggi	13	Tinggi	12	Sedang
3	13	Tinggi	12	Sedang	15	Tinggi
4	14	Tinggi	13	Tinggi	12	Sedang
5	15	Tinggi	15	Tinggi	13	Tinggi
6	15	Tinggi	12	Sedang	9	Rendah
7	14	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
8	11	Sedang	11	Sedang	12	Sedang
9	9	Rendah	10	Rendah	11	Sedang
10	12	Sedang	11	Sedang	12	Sedang
11	12	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
12	12	Sedang	13	Tinggi	12	Sedang
13	12	Sedang	10	Rendah	12	Sedang
14	12	Sedang	11	Sedang	12	Sedang
15	11	Sedang	15	Tinggi	9	Rendah
16	12	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
17	12	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
18	12	Sedang	10	Rendah	12	Sedang
19	15	Tinggi	11	Sedang	12	Sedang
20	15	Tinggi	12	Sedang	15	Tinggi
21	12	Sedang	13	Tinggi	12	Sedang
22	13	Tinggi	11	Sedang	12	Sedang
23	12	Sedang	13	Tinggi	11	Sedang
24	13	Tinggi	11	Sedang	14	Tinggi
25	15	Tinggi	12	Sedang	13	Tinggi
26	14	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
27	12	Sedang	14	Tinggi	14	Tinggi
28	15	Tinggi	14	Tinggi	11	Sedang
29	13	Tinggi	13	Tinggi	12	Sedang
30	14	Tinggi	12	Sedang	15	Tinggi
31	14	Tinggi	15	Tinggi	9	Rendah
32	10	Rendah	10	Rendah	12	Sedang
33	15	Tinggi	12	Sedang	15	Tinggi
34	13	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
35	12	Sedang	12	Sedang	11	Sedang
36	15	Tinggi	13	Tinggi	12	Sedang
37	15	Tinggi	15	Tinggi	12	Sedang
38	12	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
39	12	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
40	15	Tinggi	12	Sedang	9	Rendah
41	10	Rendah	9	Rendah	12	Sedang
42	13	Tinggi	9	Rendah	12	Sedang

No	LK	Kategori	MK	Kategori	KK	Kategori
43	14	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
44	14	Tinggi	9	Rendah	12	Sedang
45	12	Sedang	15	Tinggi	15	Tinggi
46	12	Sedang	12	Sedang	15	Tinggi
47	12	Sedang	12	Sedang	15	Tinggi
48	12	Sedang	9	Rendah	12	Sedang
49	12	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
50	12	Sedang	10	Rendah	12	Sedang
51	14	Tinggi	10	Rendah	12	Sedang
52	12	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
53	12	Sedang	15	Tinggi	12	Sedang
54	13	Tinggi	12	Sedang	13	Tinggi
55	12	Sedang	11	Sedang	12	Sedang
56	14	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
57	12	Sedang	11	Sedang	11	Sedang
58	13	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
59	12	Sedang	15	Tinggi	15	Tinggi
60	12	Sedang	10	Rendah	12	Sedang
61	9	Rendah	9	Rendah	12	Sedang
62	11	Sedang	9	Rendah	10	Rendah
63	10	Rendah	12	Sedang	11	Sedang
64	9	Rendah	10	Rendah	15	Tinggi
65	10	Rendah	12	Sedang	12	Sedang
66	10	Rendah	12	Sedang	12	Sedang
67	9	Rendah	11	Sedang	12	Sedang
68	10	Rendah	10	Rendah	12	Sedang
69	14	Tinggi	14	Tinggi	15	Tinggi
70	11	Sedang	11	Sedang	12	Sedang
71	13	Tinggi	13	Tinggi	12	Sedang
72	12	Sedang	13	Tinggi	12	Sedang
73	10	Rendah	12	Sedang	12	Sedang
74	9	Rendah	11	Sedang	12	Sedang
75	12	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
76	11	Sedang	10	Rendah	12	Sedang

9. Hasil Frekuensi Kategori Variabel

Frequencies

Statistics				
		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	76	76	76
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	15,8	15,8	15,8
	Sedang	34	44,7	44,7	60,5
	Tinggi	30	39,5	39,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Motivasi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	21,1	21,1	21,1
	Sedang	41	53,9	53,9	75,0
	Tinggi	19	25,0	25,0	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	6,6	6,6	6,6
	Sedang	56	73,7	73,7	80,3
	Tinggi	15	19,7	19,7	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

10. Hasil Perhitungan AVE

Item		Variabel	Koefisien	Jumlah Koefisien	Kuadrat Jumlah Koefisien	Kesalahan (Error)	Jumlah kesalahan	Jumlah variansi	Deskriminan validity (AVE)
Li3	-->	Li	,909	2,399	5,753	0,091	0,601	6,355	0,905
Li4	-->	Li	,659			0,341			
Li5	-->	Li	,831			0,169			
Mo1	-->	Mo	,546	1,939	3,761	0,454	1,061	4,821	0,780
Mo2	-->	Mo	,760			0,240			
Mo3	-->	Mo	,633			0,367			
Ki6	-->	Ki	,847	2,519	6,344	0,153	0,481	6,825	0,929
Ki7	-->	Ki	,871			0,129			
Ki9	-->	Ki	,801			0,199			

11. Hasil Perhitungan Diskriminan

Komponen	Reliabel 2 (X1) X Reliabel 1 (X2)
Reliabel (X ₁)	0,810
Reliabel (X ₂)	0,691
Reliabel (X ₁) x Reliabel (X ₂)	0,560
SQRT	0,748
r hitung X ₁ dengan X ₂	0,376
a =	0,281
Komponen	Reliabel 2 (X1) X Reliabel 1 (Y)
Reliabel (X ₁)	0,810
Reliabel (Y)	0,817
Reliabel (X ₁) x Reliabel (Y)	0,662
SQRT	0,813
r hitung X ₁ dengan Y	0,057
b =	0,046
Komponen	Reliabel 2 (X2) X Reliabel 1 (Y)
Reliabel (X ₂)	0,691
Reliabel (Y)	0,817
Reliabel (X ₂) x Reliabel (Y)	0,565
SQRT	0,751
r hitung X ₂ dengan Y	0,085
c =	0,064

1. Hasil Konvergen

Variabel	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
Jeniskelamin	1,566	0,499	1					
Pendidikan	3,421	1,203	-,047	1				
Usia	2,618	0,748	-,057	,344**	1			
Lingkungan	12,355	1,679	,043	,295**	-,124	0,810		
Motivasi	11,829	1,578	,243*	,088	,012	,376**	0,691	
Kinerja	12,224	1,382	,162	,015	-,020	,057	,085	0,817

Mean; SD; AVE; Cronbach alpha (miring); nilai korelasi (bawah/kiri CA)

2. Hasil Divergen

Variabel	AVE	LI	MO	KK
Lingkungan kerja	0,905	0,905	0,141	0,003
Motivasi kerja	0,780	0,281	0,780	0,007
Kinerja Karyawan	0,929	0,046	0,064	0,929

12. Hasil Deskriptif dan Korelasi

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jeniskelamin	76	1,00	2,00	1,5658	,49895
Pendidikan	76	1,00	5,00	3,4211	1,20292
Usia	76	1,00	4,00	2,6184	,74775
Lingkungan	76	9,00	15,00	12,3553	1,67892
Motivasi	76	9,00	15,00	11,8289	1,57808
Kinerja	76	9,00	15,00	12,2237	1,38177
Valid N (listwise)	76				

Correlations

Correlations						
Pearson Correlation						
	Jeniskelamin	Pendidikan	Usia	Lingkungan	Motivasi	Kinerja
Jeniskelamin	1	-,047	-,057	,043	,243*	,162
Pendidikan	-,047	1	,344**	,295**	,088	,015
Usia	-,057	,344**	1	-,124	,012	-,020
Lingkungan	,043	,295**	-,124	1	,376**	,057
Motivasi	,243*	,088	,012	,376**	1	,085
Kinerja	,162	,015	-,020	,057	,085	1

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

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

13. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan	Motivasi	Kinerja
N		76	76	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12,3553	11,8289	12,2237
	Std. Deviation	1,67892	1,57808	1,38177
Most Extreme Differences	Absolute	,193	,207	,367
	Positive	,189	,207	,367
	Negative	-,193	-,188	-,291
Test Statistic		,193	,207	,367
Asymp. Sig. (2-tailed)		,026 ^c	,035 ^c	,038 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

14. Hasil Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Lingkungan ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,158	1,452		7,686	,000		
	Lingkungan	,024	,104	,029	,234	,815	,859	1,164
	Motivasi	,065	,110	,074	,588	,558	,859	1,164

a. Dependent Variable: Kinerja

15. Hasil Uji Linieritas

Means

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Lingkungan	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%
Kinerja * Motivasi	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%

Kinerja * Lingkungan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan	Between Groups	(Combined)	11,231	6	1,872	,979	,446
		Linearity	,469	1	,469	,245	,622
		Deviation from Linearity	10,762	5	2,152	1,125	,355
	Within Groups		131,967	69	1,913		
	Total		143,197	75			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Lingkungan	,057	,003	,280	,078

Kinerja * Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	7,742	6	1,290	,657	,684
		Linearity	1,036	1	1,036	,528	,470
		Deviation from Linearity	6,707	5	1,341	,683	,638
	Within Groups		135,455	69	1,963		
	Total		143,197	75			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Motivasi	,085	,007	,233	,054

16. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (X1)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Usia, Jeniskelamin, Pendidikan ^b	.	Enter
2	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter
3	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F	df1	df2	Sig. F Change
1	,165 ^a	,027	-,013	1,39100	,027	,670	3	72	,573
2	,170 ^b	,029	-,026	1,39947	,002	,130	1	71	,719
3	,173 ^c	,030	-,039	1,40872	,001	,071	1	70	,791

a. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan, Lingkungan Kerja

c. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,887	3	1,296	,670	,573 ^b
	Residual	139,311	72	1,935		
	Total	143,197	75			
2	Regression	4,142	4	1,036	,529	,715 ^c
	Residual	139,055	71	1,959		
	Total	143,197	75			
3	Regression	4,282	5	,856	,432	,825 ^d
	Residual	138,915	70	1,984		
	Total	143,197	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan

c. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan, Lingkungan Kerja

d. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,503	,847		13,578	,000
	Jeniskelamin	,449	,323	,162	1,393	,168
	Pendidikan	,034	,142	,029	,237	,813
	Usia	-,038	,229	-,020	-,165	,870
2	(Constant)	11,060	1,493		7,407	,000
	Jeniskelamin	,444	,325	,160	1,365	,177
	Pendidikan	,014	,154	,012	,088	,930
	Usia	-,016	,238	-,009	-,068	,946
	Lingkungan Kerja	,038	,104	,046	,361	,719
3	(Constant)	10,880	1,648		6,601	,000
	Jeniskelamin	,421	,338	,152	1,248	,216
	Pendidikan	,015	,155	,013	,100	,921
	Usia	-,022	,240	-,012	-,092	,927
	Lingkungan Kerja	,026	,113	,032	,233	,816
	Motivasi Kerja	,031	,115	,035	,266	,791

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	Lingkungan Kerja	,046 ^b	,361	,719	,043	,853
	Motivasi Kerja	,046 ^b	,383	,703	,045	,931
2	Motivasi Kerja	,035 ^c	,266	,791	,032	,801

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors in the Model: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan

c. Predictors in the Model: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan, Lingkungan Kerja

17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (X2)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Usia, Jeniskelamin, Pendidikan ^b	.	Enter
2	Motivasi Kerja ^b	.	Enter
3	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,165 ^a	,027	-,013	1,39100	,027	,670	3	72	,573
2	,171 ^b	,029	-,026	1,39931	,002	,147	1	71	,703
3	,173 ^c	,030	-,039	1,40872	,001	,054	1	70	,816

a. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan, Motivasi Kerja

c. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,887	3	1,296	,670	,573 ^b
	Residual	139,311	72	1,935		
	Total	143,197	75			
2	Regression	4,174	4	1,044	,533	,712 ^c
	Residual	139,023	71	1,958		
	Total	143,197	75			
3	Regression	4,282	5	,856	,432	,825 ^d
	Residual	138,915	70	1,984		
	Total	143,197	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan

c. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan, Motivasi Kerja

d. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,503	,847		13,578	,000
	Jeniskelamin	,449	,323	,162	1,393	,168
	Pendidikan	,034	,142	,029	,237	,813
	Usia	-,038	,229	-,020	-,165	,870
2	(Constant)	11,088	1,377		8,051	,000
	Jeniskelamin	,418	,335	,151	1,247	,217
	Pendidikan	,028	,144	,025	,197	,845
	Usia	-,037	,230	-,020	-,160	,873
	Motivasi Kerja	,041	,106	,046	,383	,703
3	(Constant)	10,880	1,648		6,601	,000
	Jeniskelamin	,421	,338	,152	1,248	,216
	Pendidikan	,015	,155	,013	,100	,921
	Usia	-,022	,240	-,012	-,092	,927
	Motivasi Kerja	,031	,115	,035	,266	,791
	Lingkungan Kerja	,026	,113	,032	,233	,816

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	Motivasi Kerja	,046 ^b	,383	,703	,045	,931
	Lingkungan Kerja	,046 ^b	,361	,719	,043	,853
2	Lingkungan Kerja	,032 ^c	,233	,816	,028	,734

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors in the Model: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan

c. Predictors in the Model: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan, Motivasi Kerja

18. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (X1 dan X2)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Usia, Jeniskelamin, Pendidikan ^b		. Enter
2	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F	df1	df2	Sig. F Change
1	,165 ^a	,027	-,013	1,39100	,027	,670	3	72	,573
2	,173 ^b	,030	-,039	1,40872	,003	,100	2	70	,905

a. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,887	3	1,296	,670	,573 ^b
	Residual	139,311	72	1,935		
	Total	143,197	75			
2	Regression	4,282	5	,856	,432	,825 ^c
	Residual	138,915	70	1,984		
	Total	143,197	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan

c. Predictors: (Constant), Usia, Jeniskelamin, Pendidikan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,503	,847		13,578	,000
	Jeniskelamin	,449	,323	,162	1,393	,168
	Pendidikan	,034	,142	,029	,237	,813
	Usia	-,038	,229	-,020	-,165	,870
2	(Constant)	10,880	1,648		6,601	,000
	Jeniskelamin	,421	,338	,152	1,248	,216
	Pendidikan	,015	,155	,013	,100	,921
	Usia	-,022	,240	-,012	-,092	,927
	Lingkungan Kerja	,026	,113	,032	,233	,816
	Motivasi Kerja	,031	,115	,035	,266	,791

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan