

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

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

Oleh: **Nurul Mutiara Risqi Amalia**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Email: [mutiara.nurul3@gmail.com](mailto:mutiara.nurul3@gmail.com)

**Setyabudi Indartono, Ph.D**

Staf Pengajar Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 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. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman yang berjumlah 76 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan  $\beta = 0,046$  ( $\Delta R^2$ ) 0,002. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan  $\beta = 0,046$  ( $\Delta R^2$ ) 0,002. Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan lingkungan kerja sebesar  $\beta = 0,046$  dan motivasi sebesar  $\beta = 0,035$  ( $\Delta R^2$ ) 0,003.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This research aims to find out effect of work environment and motivation on performance employee of Dinas Tenaga kerja and Sosial kabupaten Sleman. This research includes associative causal research using quantitative approach. 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 research showed that work environment has positively effect on the employee performance in Dinas Tenaga Kerja and Sosial Kabupaten Sleman with beta  $\beta = 0,046$ . ( $\Delta R^2$ ) 0,002 motivation has positively effect on the employee performance in Dinas Tenaga Kerja and Sosial Kabupaten Sleman with beta  $\beta = 0,046$  ( $\Delta R^2$ ) 0,002 work environment and motivation together have positively effect on the employee performance in Dinas Tenaga Kerja and Sosial Kabupaten Sleman with beta  $\beta = 0,046$  for work environment and  $\beta = 0,035$  for motivation ( $\Delta R^2$ ) 0,003.*

**Keywords:** *work environment, motivation, employee performance*

## PENDAHULUAN

### 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. Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman merupakan sebuah organisasi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan sosial.

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). Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik ( $\geq 91$ ), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk ( $\leq 50$ ). Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapat predikat sangat baik.

**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**

Terdapat 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 satu tahun dari bulan januari hingga desember 2016. Berdasarkan tabel 2 di bawah ini, terlihat bahwa masih terdapat

pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya.

**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
<b>Rata-Rata</b>		<b>40</b>

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

Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. 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 berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Fasilitas itu meliputi jumlah toilet dan kursi yang kurang memadai, mushola hanya 1 di lantai 3, ruang rapat yang terlalu sempit, dan kondisi bising karena berdekatan dengan bagian pelayanan masyarakat.

David Mc.Clelland dalam Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan adanya kebutuhan akan kekuatan/kekuasaan.

Menurut hasil wawancara terhadap beberapa pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, motivasi pegawai

diwujudkan dengan keinginan berprestasi melalui kerja yang baik dalam melaksanakan dan keinginan untuk berafiliasi dengan orang lain tercermin melalui kerjasama yang baik ketika penugasan keluar kota maupun pengerjaan program kerja serta keinginan pegawai untuk naik pangkat sebagai bagian dari *need for power*. Berdasarkan uraian di atas maka dilakukan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

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.

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.

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. Berdasarkan kedua pengertian tersebut, 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.

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.

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

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 dan Suwanti (2004), tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pemerintah, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

### **H<sub>1</sub>: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

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.

### **H<sub>2</sub>: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

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.

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.

### **H<sub>3</sub> : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan merupakan 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.

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman di Jalan Pasaramya, Tridadi, Sleman, Yogyakarta pada tanggal 30 Mei - 30 November 2017.

### Subyek Penelitian

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.

### Instrumen

Instrumen dalam penelitian ini berupa angket yang disajikan berisi 21 pertanyaan, yang terdiri dari 9 pertanyaan tentang kinerja (Mathis, 2002), 6 pertanyaan tentang lingkungan kerja (Nitisemito, 2002), dan 6 pertanyaan tentang motivasi kerja (Hasibuan, 1996).

### Analisis Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gozali, 2005).

Penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA adalah teknik analisis untuk menguji konstruk apakah memiliki unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel.

Hasil CFA tahap 1 dilihat dari *Rotated component matrix* tahap 1 diketahui bahwa item Kinerja karyawan mengelompok pada komponen 3. Item lingkungan kerja Kerja

mengelompok pada komponen 1 dan motivasi kerja mengelompok pada komponen 2. Dapat dilihat bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling* (KMO MSA) menjadi 0,532 dan mengelompok pada tiap faktor yang artinya bahwa data tersebut layak untuk dilakukan analisis faktor.

Hal tersebut didukung dengan nilai *Bartlett test* 621,396 dengan signifikansi 0,000 (sig. <0,50). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria untuk dilakukan analisis faktor selanjutnya.

*Convergent Validity* merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antar konstruk (Mc Daniel dan Gates, 2013), sedangkan *Divergent Validity* digunakan untuk mengetahui perbedaan antar konstruk.

**Tabel 3. Hasil Uji Convergent Validity**

Variable	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,905	Valid
Motivasi Kerja	0,780	Valid
Kinerja	0,929	Valid

**Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018**

*Convergent Validity* diukur berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE). Dilihat pada tabel 3 nilai AVE dari semua variabel lebih dari 0,50 (sig>5%) sehingga dapat disimpulkan variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

*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 tumpah tindih. Nilai *Discriminant Validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan 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 4. AVE, Square Correlation and Discriminant Validity**

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

**Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018**

Nilai AVE ditunjukkan pada angka yang dicetak tebal

Realibilitas 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). Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

**Tabel 5. 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 tahun 2018

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat dinyatakan sebagai jawaban responden terhadap pertanyaan adalah stabil dan konsisten.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berikut merupakan hasil analisis regresi untuk mengetahui kontribusi dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 6. Rangkuman hasil analisis regresi**

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
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>,027</b>	<b>,029</b>	<b>,029</b>	<b>,030</b>
<b>ΔR<sup>2</sup></b>	<b>,027</b>	<b>,002</b>	<b>,002</b>	<b>,003</b>

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

**1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan**

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.

Pegawai melaksanakan pekerjaannya 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.

Berdasarkan teori milik Mathis dan Jackson (2002) 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%).

## 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 ( $\Delta R^2$ ) 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, melanjutkan tindakan dan erilaku pegawai atau tenaga kerja. Di dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman, dukungan dan motivasi sangat dibutuhkan guna memberi semangat kepada para pegawai melaksanakan pekerjaan mereka.

Setiap pegawai 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, orang lain, maupun organisasi.

Kemauan memiliki arti bagi orang lain 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 ( $\Delta R^2$ ) 0,002.

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%)

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

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 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 ah 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 seberapa 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 kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

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

a. Lingkungan kerja (X1) 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  $(\beta) 0,046$  dan  $(\Delta R^2)$  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 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.

b. Motivasi (X2) 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  $(\beta) 0,046$  dan  $(\Delta R^2)$  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 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.

c. Lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) 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  $(\beta) 0,032$ , motivasi sebesar  $(\beta) 0,035$  dan  $(\Delta R^2)$  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.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan 2 variabel independen dengan ( $\Delta R^2$ ) 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.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pan, 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. BPFPE.
- 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* Vo11 (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 Personalialia. 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 Personalialia, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPFE UGM
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. Performance Appraisal. 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 Personalialia 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. Mij 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](http://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.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenada Media Group.

Trisno, I & Suwanti, 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.

#### Instrument

Kinerja (Mathis dan Jackson,2002)

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. *Skill* 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.

Lingkungan Kerja (Nitisemito, 2002)

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. Ruang yang disediakan oleh dinas cukup luas untuk melakukan pekerjaan saudara
6. Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membeda-bedakan status kepegawaian

Motivasi Kerja (Mc Clelland dalam Hasibuan, 1996)

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.