PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BENGKULU TENGAH

SKRIPSI

Oleh

TATIEK ANGGRAINI
NPM C1B010039

UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2014

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS TERHADAP *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI INSTITUSI MILITER (TNI-AD) KOTA BENGKULU

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi

OLEH :

EKA SEPRIANI

C1C010063

JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014

Skripsi oleh **Tatiek Anggraini** ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Bengkulu, Juli 2014
Pembimbing,

Muhartini Salim, S.E., M.M
NIP 19600709 198603 2 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,

Dr. Willy Abdillah,S.E.,M.Sc
NIP 19790729 200501 1 002

Skripsi oleh Tatiek Anggraini ini
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari Selasa, 08 Juli 2014

Bengkulu, 08 Juli 2014

DEWAN PENGUJI :

Pembimbing,

Muhartini Salim, SE, MM
NIP. 196007091986032002

Penguji Utama,

Dr. Fahrudin Js Pareke, SE, M.Si
NIP. 197109141999031004

Anggota I,

Dr. Willy Abdillah, SE, M.Si
NIP. 197907292005011002

Anggota II,

Ferry Tema Atmaja, SE, M.Si
NIP. 197510142000121001

Mengetahui :
An. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Dr. Fahrudin Js Pareke, SE, M.Si
NIP. 197109141999031004

JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BENGKULU TENGAH

yang diajukan untuk diuji pada tanggal Juli 2014, adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dan penulis lain, yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dan tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan Ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Bengkulu, Juli 2014
Yang membuat pernyataan,

TATIEK ANGGRAINI

Motto :

- Bermimpilah tentang apa yang ingin kamu impikan
- Mulailah segala sesuatu dengan didahului doa
- Kepercayaan seperti gelas Kristal, bila gelas itu pecah, alangkah susah untuk memperbaikinya, kalaupun bias tentunya tidak seindah yang dulu lagi
- Lakukanlah dengan cinta
- Orang yang kemampuannya biasa-biasa saja tetapi ia tekun lebih pantas untuk dihormati daripada orang yang cakap tetapi semangatnya rapuh
- Kebaikan tidak bernilai selama diucapkanakan tetapi bernilai sesudah dikerjakan

Karya iniku persembahkan kepada :

- Allah SWT
- My Family : Ayah, Ibu, dan Adikku
- My Friendship : Fanica, Yurma,Dwiki, Ana, Nuning, Haniefa,eka, MbakWiwik, Icha, Esni, Rosi, Dewi, Fsyah, dan Afilian
- My Lovely : Astria, SH (thanks ya kakakku sudah menyemangati adik terus), abang jojo dan Koko Ahai
- Almamaterku
- Pokoknya makasih buat semua yang sudah bantuin, kupersembahkan karya ini untuk kalian semua...

THE EFFECT OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION, AND JOB ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEES' PERFORMANCE AT THE DINAS PEKERJAAN UMUM OF BENGKULU TENGAH

By

Tatiek Anggraini[1)]
Muhartini Salim[2)]

ABSTRACT

The objective of this research are (1) to analyze influence of motivation, job satisfaction and job environment toward officers' performance at the Dinas Pekerjaan Umum of the Bengkulu Tengah and (2) to analyze influence of work motivation, job satisfaction, and job environment toward officers' performance at the Dinas Pekerjaan Umum of the Bengkulu Tengah by partial. The study was a survey that take the sample from a population through questionnaire as a data collection tools. The types of the data used were primary data obtained from questionnaire and secondary data collected from information and data of reports, references, and documents available at the Dinas Pekerjaan Umum of the Bengkulu Tengah. The population of the study was all employers of this duty equal to 80 respondents was collected with census method. The data analysis methods were descriptive analysis and multiple regression analysis. The result of the data analysis show that first, the motivation, job satisfaction, and job environment have an effect toward officers' performance at th Dinas Pekerjaan Umum of the Bengkulu Tengah and second, the motivation, job satisfaction, and job environment have an effect toward officers' performance at th Dinas Pekerjaan Umum of the Bengkulu Tengah by partial.

Key words: motivation, Job satisfaction, job Environment, and Officers' performance

1) A Student of Management Major
2) Principal Supervisor

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BENGKULU TENGAH

Oleh :

TatiekAnggraini[1)]
Muhartini Salim[2)]

RINGKASAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan Sumber daya manusia yang di miliki oleh Pemerintah, PNS dituntut untuk harus ebih meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat dikarenakan semakin meningkatnya pengetahuan masyarakat, serta pengaruh globalisasa akibatreformasi. Tuntutan ini merupakan hal yang wajard an sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang mengarah terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik (*good governance*). Tujuan penelitian ini adalah: (1)Mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dan (2) Mengetahui pengaruh motivasi,kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah yang berjumlah 80orang. Metode pengambilan sampel digunakan *sensus*. Metode analisis data digunakan adalah analisis deskriptif dan analisisregresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. Hal ini bermakna, jika motivasi kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat; (2) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. Hal ini bermakna, jika kepuasan kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat; (3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. Hal ini bermakna, jika lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat; dan (4) Secara simultan motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. Hal ini bermakna, jika motivasi , kepuasan kerja, dan lingkungan kerja pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai koefisien determinasi berganda (Adjusted R^2) sebesar 0,516; bermakna bahwa variasi peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah sebesar 51,6% dapat dijelaskan oleh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Implikasi hasil penelitian yang diambil adalah : (1) Meningkatkan etos kerja yang agar terjadi peningkatan kinerja pegawai melalui upaya : (a) Memotivasi pegawai sehingga bersemangat dalam bekerja dengan memberikan hak-haknya sebagai pegawai; (b) Memberikan fasilitas kerja kepada pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik; (c) Membuat rencana kerja dan standar kerja yang jelas yang harus dilakukan oleh setiap pegawai; (d) Menegakkan aturan dan norma-norma pegawai secara baik, proporsional dan professional; dan (e) Memberikand elegasi wewenang yang jelas kepada pegawai dengan pembagian tugas yang jelas pula dan disertai dengan imbalan yang sesuai; (2) Meningkatkan motivasi pegawai terutama memberikan hak-hak pegawai sebagai *wanprestasi* atas apa yang telah dilakukanya kepada organisasi. Tujuannya selain memenuhi kebutuhan pokok pegawai, juga menigkatkan taraf kesejahteran pegawai dan keluarganya. Selain itu, pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mencapai kemajuan dalam pekerjaannya juga merupakan faktor pendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu, profesionalisme dan kapabilitas sumber daya manusia hendaknya menjadi pertimbangan utama pegawai memperoleh pengembangan karier dalam pekerjannya; dan (3) Kepuasan kerja adalah faktor yang sangat penting artinya bagi pegawai. Dengan kepuasan kerja tersebut, pegawai akan bersemangat melaksanak anaktivita satau pekerjaan sehari-hari. Tanpa kepuasan kerja, orang cenderung malas dan hanya pasrah pada kondisi yang ada.Tingkat kesejahteraan seperti ”gaji yang tidak cukup” merupakan salah satu faktor penghambat pemenuhan kebutuhan dasar yang berujung pada perilaku tidak puas pegawai. Untuk meningkatkan kepuasankerja, terutama menyangkut faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja itu sendiri adalah sebagai berikut : (a) Memberikan peluang kemajuan bagi pegawai yang berprestasi dalam organisasi; (b) Memberikan penghargaan dan pujian bagi prestasi pegawai. Seorang pegawaiakan merasa senang apabila hasil kerjanya memperoleh sambutan baik dan pujian dari atasan; (c) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil jam lembur; dan (d) Memberikan fasilitas kerja ke pada pegawai, seperti kendaraan dinas dan rumah dinas bagi pegawai yang telah memenuhi persyaratan.

Kata Kunci : Motivasi, KepuasanKerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

1) MahasiswaJurusanManajemen
2) DosenPembimbingSkripsi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atasberkah, rahmat, sertahidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ***Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerjarerhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah***.Skripsi ini disusun untukme menuhisalah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang member bantuan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, kepada :

1. Ibu Muhartini Salim, SE, MM selaku Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Willy Abdilah, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
3. Pimpinan dan Staf Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Tengah yang telah menyediakan data serta menjadi responden penelitian.
4. Dosen dan Staf Karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
5. Pimpinan dan Staf Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah yang telah banyak membantu dalam pemberian data dan informasi sehingga penelitian ini berjalan dengan baik.
6. Rekan-rekan yang telah membantu dan memberikan dorongan pada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu segala kritik dan saran, sangat kami harapkan untuk perbaikan selanjutnya. Demikian, terimakasih.

Bengkulu, Juli2014

Penulis,

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL SKRIPSI i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... ii
MOTTO DAN PERSEMBAHASAN iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI iv
ABSTRACT v
RINGKASAN vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI..... ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I PENDAHULUAN
1.1 LatarBelakang..... 1
1.2 RumusanMasalah..... 3
1.3 TujuanPenelitian..... 4
1.4 ManfaatPenelitian..... 4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 KinerjaPegawai..... 6
2.1.1 PengertianKinerja..... 6
2.1.2 IndikatorKinerja 7
2.2 Faktor-faktor yang MempengaruhiKinerja..... 9
2.2.1 Motivasi..... 10
2.2.2 KepuasanKerja..... 25
2.2.3 LingkunganKerja..... 34
2.3 PenelitianTerdahulu..... 38
2.4 KerangkaAnalisis 40
2.5 Hipotesis..... 41

BAB III METODE PENELITIAN
3.1 JenisPenelitian..... 42
3.2 DefinisiOperasional..... 42
3.3 MetodePengumpulan Data 45
3.4 SkalaPengukuranSkor..... 46
3.5 PopulasidanSampel..... 47
3.5.1 Populasi 47
3.5.2 Sampel..... 47
3.6 Sumber Data 48
3.7 UjiValiditasdanReliabilitasInstrumen 48
3.7.1 UjiValiditasInstrumen 48
3.7.2 UjiReliabilitas..... 51
3.8 PengujianAsumsiKlasik 52

3.8.1 Uji Normalitas 52
3.8.2 Uji Multikolenieritas 52
3.9 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis 53
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda..... 53
3.9.2 PengujianHipotesis 54

BAB IVHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 GambaranUmumObjekPenelitian..... 56
4.1.1 GambaranUmum Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah 56
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah 57
4.2 Karakteristik Responden 61
4.3 Jawaban Responden terhadap Instrumen Penelitian..... 62
4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Motivasi..... 62
4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja ... 70
4.3.3 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja 80
4.3.4 TanggapanResponden terhadap Variabel Kinerja ... 83
4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik 92
4.4.1 Hasil Uji Normalitas..... 93
4.4.2 HasilUji Multikolenieritas 93
4.5 Hasil Analisis Regresidan Pengujian Hipotesis 94
4.5.1 Hasil Analisis Regresi 94
4.5.2 Hasil Pengujian Hipotesis..... 96
4.6 Pembahasan 97
4.6.1 PengaruhMotivasi terhadap Kinerja 97
4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja..... 99
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja 100

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan..... 102
5.2 Saran 102

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Indikator Penelitian	43
Tabel 3.2	Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden	46
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	49
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitis Instrumen Penelitian	51
Tabel4.1	Karakteristik Responden	61
Tabel 4.2	Persepsi RespondenterhadapKebutuhanDasar	63
Tabel 4.3	PersepsiRespondenterhadapKebutuhanKeamanandan Keselamatan	65
Tabel 4.4	PersepsiRespondenterhadapKebutuhanSosial	67
Tabel 4.5	PersepsiRespondenterhadapPemenuhanAktualisasiDiri	68
Tabel 4.6	RangkumanPersepsiRespondenterhadapMotivasi	69
Tabel 4.7	PersepsiRespondenterhadapKompensasi	70
Tabel 4.8	PersepsiRespondenterhadapLingkunganKerja	72
Tabel 4.9	PersepsiRespondenterhadapKepemimpinan	74
Tabel 4.10	PersepsiRespondenterhadapHubunganAntarPribadi	76
Tabel 4.11	PersepsiRespondenterhadapKualitasSupervisi	78
Tabel 4.12	RangkumanPersepsiRespondenterhadapKepuasanKerja	80
Tabel 4.13	PersepsiRespondenterhadapLingkunganKerja	81
Tabel 4.14	RangkumanPersepsiRespondenterhadapLingkunganKerja	82
Tabel 4.15	DistribusiFrekuensiKinerjaidariDimensiKualitasHasil Kerja	83
Tabel 4.16	DistribusiFrekuensiKinerjaidariDimensiKuantitasHasil Kerja	85
Tabel 4.17	DistribusiFrekuensiKinerjaidariDimensiKehadiran	86
Tabel 4.18	DistribusiFrekuensiKinerjaidariDimensiTanggungjawab	88
Tabel 4.19	DistribusiFrekuensiKinerjaidariDimensiKetepatanWaktu	89
Tabel 4.20	DistribusiFrekuensiKinerjaidariDimensiHubungan Kerjasama	91
Tabel 4.21	RangkumanPersepsiRespondenterhadapKinerjaPegawai	92
Tabel 4.22	HasilPengujianNormalitas Data	93
Tabel 4.23	HasilPengujianMultikolenieritas Data Penelitian	94
Tabel 4.24	HasilAnalisisRegresiMotivasi, KepuasanKerja, dan LingkunganKerjaterhadapKinerjaPegawai	95

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar2.1 HirarkiKebutuhanMenurut Maslow 15

Gambar 2.2 KerangkaAnalisis..... 41

DAFTAR LAMPIRAN

1. KuesionerPenelitian
2. Tabulasi Data Penelitian
3. HasilAnalisisFrekuensi
4. HasilUjiValiditasdanReliabilitas
5. HasilAnalisisRegresi

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan pada dunia kerja yang ditemui semakin ketat. Setiap organisasi mengutamakan sumber daya yang dapat berkinerja tinggi. Oleh karena itu sumber daya manusia yang potensial harus menyadari tuntutan setiap organisasi. Sumber daya manusia dapat memenuhi tuntutan dari setiap organisasi apabila mereka menyadari akan perubahan kemajuan di era globalisasi ini.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan aktifitas organisasi. Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja, seseorang harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mencapai hasil yang maksimal baik itu sumber daya manusia ataupun pihak organisasi harus mengutamakan lingkungan kerja nyaman agar sumber daya manusia yaitu pegawai merasa bahwa mereka bekerja di tempat yang sesuai dengan harapan para pegawai.

Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan. Betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan tanpa didukung oleh semangat kerja dari pegawai, maka tujuan dari organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Dari hasil survei penelitian di dinas pekerjaan umum Bengkulu Tengah ditemukan bahwa motivasi pegawai bekerja di dinas pekerjaan umum rendah ini dapat disebabkan karena kondisi pegawai yang merasa bosan, kurangnya program yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dalam suatu organisasi motivasi kerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dengan pemberian motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja sama, bekerja efektif dan antusias untuk mencapaikinerja yang tinggi, karena menurut Hasibuan (2001) kemampuan dan kecakapan yang dimiliki pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak termotivasi untuk bekerja. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan (dirinya). Karena motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Robbins, 2003). Apabila motivasi untuk melaksanakan perkerjaan tinggi, diharapkan hasil kinerja akan maksimal. Sebaliknya apabila motivasi kerja rendah, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan optimal.

Selain motivasi, lingkungan kerja yang baik juga sangat berpengaruh pada motivasi dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan mereka. Menurut survei awal peneliti ditemukan bahwa lingkungan kerja di dinas pekerjaan umum bengkulu tengah masih kurang, misalnya saja jalan menuju kantor yang rusak, kondisi ruangan yang tidak semuanya ber-AC. Menurut Nitisemito (2005:124) lingkungan kerja termasuk hubungan antar pegawai,

hubungan antar pimpinan, suhu lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari kantor karena pegawai sering enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan. Oleh sebab itu setiap organisasi harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik agar para pegawai yang bekerja didalamnya dapat mengoptimalkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Lingkungan kerja terbagi dalam kondisi fisik dan non fisik.

Kondisi fisik merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai seperti fasilitas kantor yang memadai diantaranya penerangan, alat tulis kantor, pendingin udara dan perlengkapan lainnya yang dapat memudahkan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan kondisi non fisik menyangkut tentang hubungan pegawai dalam suatu kantor, antara lain hubungan antar pegawai dan hubungan antara pegawai dengan pimpinan Sumber daya manusia di Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dipandang sebagai fasilitator kantor untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan kantor. Oleh karena itusumber daya manusia yang ada di Dinas Pekerjaan Umum di Bengkulu Tengah khususnya pegawai dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi kantor. Agar kinerja pegawai dapat optimal, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai harus menjadi fokus utama, yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah?
2. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah?
4. Apakah motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dapat diidentifikasikan tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah
4. Mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan kantor dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi akademis Diharapkan dapat memberikan masukan-masukan dan sebagai bahan referensi yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006), kinerja sdm yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono (2009), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan oraganisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Menurut Siagian, (2008:1) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Simamora (2005: 327) mengartikan bahwa kinerja pegawai ialah tingkat terhadap prestasi kerja dimana para pegawai mencapai persyaratan tertentu.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.1.2 Indikator Kinerja

Selanjutnya Menurut Dessler (2002), menyatakan bahwa indikasi kinerja didalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan marjin kesalahan). Kualitas Kerja yang dimaksud disini adalah kualitas kerja yang mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau marjin kesalahan yang di lakukan terutama pada saat melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja (mengacu pada jumlah produksi atau hasil). Kuantitas kerja yang dimaksudkan disini adalah kuantitas kerja atau jumlah produksi atau hasil kerja.
3. Kehadiran kerja (mengacu pada ketepatan dan ketaatan jadwal kerja sebagaimana ditugaskan). Kehadiran dan ketetapan waktu kerja yang dimaksudkan disini adalah bagaimana pegawai datang tepat waktu ketika masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan jam kerjanya.
4. Tanggung jawab (mengacu pada penyelesaian tugas). Tanggung jawab kerja yang dimaksudkan disini adalah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian, serta memberikan pelayanan prima.
5. Ketepatan waktu kerja (mengacu pada penyelesaian tugas yang sudah ditetapkan). Ketepatan waktu kerja yang dimaksudkan disini adalah

Ketepatan waktu yang dalam menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan.

6. Kerja sama dengan yang lain (mengacu pada kerja sama dan komunikasi dengan rekan kerja). Kerja sama dengan yang lain yang dimaksudkan disini adalah bagaimana pegawai dituntut untuk bekerja sama dan berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Anthony (2002) sistem penilaian kinerja sebaiknya mengandung indikator kinerja yaitu :

1. Memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan.
2. Menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan.
3. Memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan.
4. Menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenai permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.

Menurut Wahyudi (2001) : salah satu aspek penilaian kualitas kerja adalah pegawai memahami secara jelas tentang "uraian tugas dan spesifikasinya" serta dapat dicapai berdasarkan standar yang berlaku atau yang disepakati, di mana pegawai harus bekerja sesuai fungsi tugas yang dibebankan kepadanya.

Selanjutnya Ndraha (2006) menjelaskan bahwa, Kuantitas kerja yang efektif berarti pegawai harus berupaya dengan sekuat tenaga dan

memaksimalkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai hasil kerja maksimum dan sesuai target. Menurut Schuller dan Jackson (2006), dijelaskan bahwa salah satu dimensi evaluasi kinerja adalah kehadiran dan ketepatan waktu. Dessler (2002) menyatakan bahwa Disiplin bermakna tertib, baik itu cara maupun waktu, keduanya sangat mempengaruhi kinerja pegawai untuk bisa mendapatkan optimalisasi kinerja.

Putti (dalam As'ad, 2003) menyatakan bahwa pendekatan pengukuran kinerja berpusat pada tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, dan hal tersebut menjadi tolak ukur dalam keberhasilan kinerjanya. Selanjutnya Handoko (2006), menyatakan bahwa Tanggung jawab kerja sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan kinerja yang ditampilkan guna memperoleh hasil pelayanan maksimal dan berkualitas tinggi. Dharma (2005) menyatakan salah satu indikator dari kinerja adalah ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Handoko (2005:5) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Motivasi kerja yang merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan baik yang datang dari luar maupun dari dalam dirinya sendiri.
2. Kepemimpinan yang diterima adalah dukungan pemimpin yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi bawahan melaksanakan tugas dengan baik.

3. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.
4. Tingkat stres adalah tekanan kerja yang menyebabkan bawahan dapat/tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik.
5. Kondisi fisik / kesehatan pekerja adalah dukungan lingkungan kerja fisik dan kesehatan bawahan sehingga tidak menghambat pelaksanaan tugas.
6. Sistem operasi adalah sistem manajemen yang dikembangkan dan berlaku di dalam organisasi.
7. Desain pekerjaan adalah rencana kerja yang dapat direalisasikan oleh setiap anggota organisasi.
8. Aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku adalah dukungan biaya, teknis peralatan dan kesediaan melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Siagian (2003:103) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang mempunyai karakter baik apabila :

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesediaan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

2.2.1 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Dalam mengartikan motivasi para ahli banyak yang menggunakan istilah yang berbeda-beda. Ada yang menyebutkan sebagai motif,

kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan. Handoko (2002:252) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan.

Motivasi pada dasarnya dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain. Ini berarti bahwa motivasi pegawai dapat diberikan oleh pimpinan. Menurut As'ad (2006) memberikan rumusan mengenai pemberian motivasi sebagai berikut: "Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagai yang dikehendaki dari orang-orang tersebut."

Menurut Barelson dan Steiner dalam Wahjosumidjo (2003:178) "motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi". Rumusan motif dari para ahli ini diteliti lebih cermat, motif pada hakikatnya merupakan terminalogi umum yang memberikan makna, daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan. Jadi, jelas bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan. Dan kebutuhan yang ada pada diri seseorang mendorong seseorang berperilaku, sementara sikap perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan. Jadi

apapun yang dilakukan seseorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan, pada akhirnya harus dapat memberikan kepuasan kepada bawahan.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2004) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti:

1. Dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil kerja.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai yang ditunjukkan dengan perilaku kerjanya.
3. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai yang ditunjukkan dengan semakin berpengalamannya pegawai.
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai yang ditunjukkan dengan sikap kerja dan disiplin pegawai.
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja pegawai yang ditunjukkan dengan sikap solidaritas dan kekompakan dalam tim kerja.
6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai yang ditunjukkan dengan kemampuan pegawai mengeksplorasi kemampuan dirinya sendiri.

7. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai yang tunjukkan dengan peningkatan pendapatan pegawai karena dapat bonus, insentif, dan sebagainya.
8. Dapat meningkatkan kedisplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku yang selama ini dirasakan boros.

3. Faktor-faktor penentuan Motivasi

Setiap manusia melakukan atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena dorongan atau motivasi tertentu. Pengertian motivasi banyak ditafsirkan secara berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing para ahli tersebut. Guralnik dalam Moekijat (2001:4), bahwa motivasi adalah suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, mengarahkan, menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan bersama maupun tujuan pribadi masing-masing anggota kelompok.

Pada dasarnya, motivasi timbul karena dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia. banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*). Menurut Hasibuan (2004:159) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Sumbangan Maslow terhadap perumusan kebutuhan akan motivasi merupakan suatu sumbangan yang sangat besar. Teori motivasinya didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Maslow (Moekijat, 2001:180) berpendapat bahwa apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah terpenuhi, maka kekenyangan atau kepuasan kebutuhan ini akan menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Menurut Lussier (2006:174), kebutuhan manusia oleh Maslow diklasifikasikan atas lima tingkatan jenjang dan masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

a. *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis) merupakan hirarki kedudukan paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, tempat tinggal dan pakaian yang dapat dipenuhi dengan gaji yang diterima.

b. *Security needs* (kebutuhan rasa aman), kebutuhan ini meliputi keselamatan kerja dan kelangsungan pekerjaan serta jaminan hari tua.

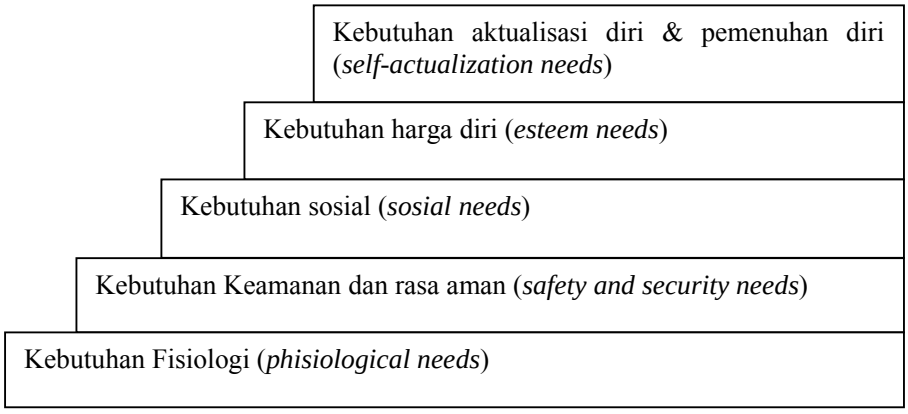
c. *Social needs* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan persahabatan, affiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak.

d. *Esteem needs* (kebutuhan penghargaan), meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang dicapai, pengakuan atas kemampuan dan keahlian.

e. *Self actualisasi needs* (kebutuhan aktualisasi diri), merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan prestasi yang sesungguhnya dari seseorang, kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi diri.

Gambar berikut menunjukkan kebutuhan-kebutuhan yang tersusun menurut urutan kekuatannya. Kebutuhan yang paling kuat terdapat pada bagian terbawah piramida.

Gambar 2.1
Hirarki kebutuhan menurut Maslow



Sumber : Maslow (dalam Umar 2009:39)

Hal yang paling penting dalam pemikiran Maslow, bahwa proses pemenuhan kebutuhan yang semakin meningkat dan kebutuhan yang terendah sampai tertinggi menunjukkan masing-masing kebutuhan saling menopang dan saling tergantung (interdependensi), artinya kebutuhan yang telah terpuaskan tidak lalu hilang bila kebutuhan-kebutuhan selanjutnya muncul dan mendominasi. Kebutuhan tersebut hanya berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku dan masih mempengaruhi perilaku selanjutnya, hanya intensitasnya lebih kecil. Seseorang yang memutuskan bekerja karena didorong oleh pemenuhan kebutuhan fisiologisnya. Apabila gaji atau upah yang diterima dari organisasi sudah cukup tinggi, maka uang tidak lagi menjadi motivasi utama dari perilaku tetapi masih mempengaruhi perilaku.

Teori Maslow bukan merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia, tetapi lebih merupakan suatu pedoman bagi manajer untuk memahami orang-orang berperilaku tentunya agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Namun demikian, menurut Handoko (2005:257), teori Maslow bagaimanapun banyak berguna bagi manajer dalam usaha menjelaskan dan memperkirakan tidak hanya perilaku individu tetapi juga kelompok dengan melihat rata-rata kebutuhan yang menjadi motivasi mereka.

Untuk lebih jelasnya maka teori motivasi dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis dalam hirarkhi Maslow merupakan kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Menurut Gomes (2009:189) kebutuhan ini adalah kebutuhan mempertahankan hidup, dan menifestasinya yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhan akan sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang mendasar, bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus, akan tetapi juga karena pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak akan dapat dikatakan hidup secara normal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi fisiologis dan biologis.

Penggajian merupakan salah satu aspek penting untuk memenuhi kebutuhan fisiologis ini. Yang tergolong dalam pengertian penggajian adalah segala penghasilan yang diperoleh seseorang secara rutin yang berupa uang. Dalam hal ini mencakup didalamnya gaji dan upah,tunjangan-tunjangan, honorarium, serta penghasilan-penghasilan lainnya yang diperoleh karena ikut mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Gaji atau kompensasi yang diberikan haruslah memenuhi prinsip-prinsip kompensasi yang sesuai dengan teori kebutuhan, harapan dan keadilan. Teori kebutuhan relatif bersifat permanen yang muncul secara perlahan-lahan sejalan dengan perkembangan karier dan tuntutan untuk meningkatkan taraf hidup, teori harapan terfokus pada hubungan antara imbalan atau gaji dengan perilaku pegawai atau dengan kata lain merupakan efek dari insentif yang diperoleh.

Harapan tersebut muncul karena dilandasi oleh kemampuan yang dimiliki pegawai Noe (2004:583), dan teori keadilan adalah faktor penting dalam menentukan upah, khususnya keadilan internal dan keadilan eksternal. Secara eksternal, gaji harus sebanding dengan tarif dalam organisasi lain. Gaji yang dibayar juga harus adil sebanding secara internal. Masing-masing pegawai hendaknya. Memandang gaji yang diterima sama dengan gaji pegawai lain yang ada dalam organisasi Dessler(2002:98).

b. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan akan rasa aman dan tenteram, bebas dari rasa takut, serta perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan atau pemecatan dari pekerjaan.

Pemenuhan kebutuhan keamanan ini dimaksudkan untuk membantu memelihara semangat dan gairah kerja pegawai, sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang berguna. Adanya jaminan bahwa pegawai tidak akan kehilangan pekerjaan, akan memberikan rasa aman dan tenteram bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Robbins (2003:69), keefektifan organisasi merupakan suatu hal penting, yaitu sejauh mana keberhasilan sebuah organisasi dalam memenuhi tuntutan konsekuensi kritisnya kepada pihak-pihak yang menjadi tempat bergantung organisasi tersebut untuk kelangsungan hidupnya di masa depan. Organisasi akan memiliki

ketergantungan dengan pegawai manakala kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut mampu mendukung dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi.

Kebutuhan keamanan juga mencakup keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan bertanggung jawab untuk menyediakan tempat kerja yang bebas dari bahaya yang diketahui dan wajib mengasuransikan.

c. Kebutuhan Sosial

Menurut Megginson (Handoko, 2005:258) bahwa kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan, perhatian dan asosiasi. Kebutuhan ini bisa dicapai dengan kerja sama.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan rasa cinta dalam menjalin hubungan dengan orang lain, saling hormat menghormati dan Saling percaya mempercayai. Kebanyakan orang dalam organisasi menginginkan adanya hubungan yang harmonis dan menyenangkan persahabatan dan rasa kekeluargaan dari rekan sekerjanya, maupun dengan pimpinan atau atasannya. Di dalam kelompok ini seseorang dapat menemukan pemahaman, pergaulan dan kesetiakawanan dalam pekerjaan.

Sikap yang menyenangkan dari rekan sekerjanya, pimpinan atau atasan ini mempengaruhi keeratan hubungan antara mereka.

Keeratan ini sangat besar artinya bila rangkaian tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai yang dapat menjadi motivasi utama dari perilaku berprestasi.

Dalam kaitan hal tersebut,Indrawijaya (2004:125) mengatakan bahwa kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja puas berada dalam kelompok. Kepuasan itu timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kecemasan dalam kelompok dan mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh dari pekerjaan.

Juga dapat dikatakan bahwa kebutuhan sosial pegawai telah terpenuhi, terpuaskan manakala telah terjalin kelompok dan mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh dari pekerjaan.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kebutuhan sosial pegawai telah terpenuhi, terpuaskan manakala telah terjalin hubungan persahabatan dan kekeluargaan yang erat dan menyenangkan antar rekan sekerja, antara bawahan dan atasan.

d. Kebutuhan Penghargaan.

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan pemberian penghargaan oleh pimpinan atas prestasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Pengakuan atas prestasi ini merupakan motivator yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi.

Menurut Soeprihanto (2000 : 23) penghargaan, pengakuan atau recognition atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk mated atau uang, hadiah, penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam. Penghargaan atau medali dapat menjadi motivator yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah yang berupa barang-barang atau uang atau bonus.

Sementara itu Gitosudarmo (2000:221) membedakan dalam bentuk penghargaan fisik dan non fisik. Penghargaan fisik adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk benda, misalnya barang atau uang. Penghargaan secara fisik pada umumnya sangat didambakan oleh pegawai yang kebetulan keadaan sosial ekonominya rendah. Sedangkan penghargaan non fisik adalah jenis penghargaan yang mencakup semua hal yang berhubungan dengan kepuasan rohani seseorang dari segi kemanusiaan mulai dari penghargaan yang paling kecil dan sederhana misalnya, ucapan terima kasih pada seorang bawahan sampai penghargaan yang paling tinggi dengan segala macam atributnya.

Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk memberikan kesempatan promosi. Promosi mempunyai arti yang penting bagi organisasi sebab dengan promosi berarti kestabilan organisasi dan moral pegawai akan lebih terjamin karena promosi merupakan bukti pengakuan dalam bentuk prestasi. Promosi dapat berfungsi pula

sebagai perangsang bagi tenaga kerja yang memiliki ambisi untuk berprestasi tinggi. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini. Karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Promosi sangat penting bagi sumber daya manusia, karena hal ini akan memberikan beberapa manfaat. Menurut Harahap (2002 : 77) manfaat promosi ada 6 (enam) yaitu :

1) Memotivasi bagi sumber daya manusia untuk lebih maju dan lebih mengembangkan bakat dan karier.
2) Dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.
3) Mengisi formulasi jabatan dengan mempergunakan sumber daya manusia dari dalam organisasi.
4) Bagi sumber daya manusia lebih dari pada kenaikan gaji, meskipun pada umumnya promosi disertai dengan pemberian gaji yang lebih tinggi.
5) Dapat menjamin keyakinan sumber daya manusia, bahwa setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk maju dan mengembangkan karier.
6) Salah satu usaha menciptakan persaingan yang sehat diantara para pegawai.

Dengan demikian dapat disimpukan bahwa pemenuhan kebutuhan penghargaan dapat tercermin dari adanya pemberian hadiah dan pujian, kepercayaan dan tanggung jawab serta kesempatan memperbaiki.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut As'ad (2003:48), kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik hasilnya bagi kepentingan lembaga. Untuk meningkatkan kualitas anggota, suatu organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan. Pengembangan-pengembangan ini mencakup anggota-anggota organisasi yang lama maupun yang baru, pengembangan diorientasikan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan anggota yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk hal ini Flippo (2002:199) mengatakan bahwa "*development include both training to increase skill in performing a spesifik job and education to increase general knowledge and understanding of our total environment*".

Menurut Handoko (2005:104) pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan prestasi pada saat sekarang dan akan datang dengan memberikan pengetahuan, merubah sikap atau meningkatkan keterampilan. Upaya pengembangan ini akan berhasil kalau didukung oleh semua pihak dalam organisasi, khususnya kemauan anggota organisasi tersebut untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan disertai dengan kemampuan untuk berprestasi. Kebanyakan orang menganggap program pengembangan bersifat positif. Menurut Amstrong (dalam Handoko,2005:21), pengembangan anggota organisasi mempunyai manfaat sebagai berikut:

1) Tersedianya sumber daya manusia yang terampil yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
2) Mempersingkat waktu belajar, sehingga sumber daya manusia dapat berprestasi pada tingkat yang sudah berpengalaman secara efektif dan efisien.
3) Memperbaiki efektivitas dan efisiensi dari sumber daya manusia yang ada.
4) Membantu sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan alamiah mereka sehingga organisasi dapat menemukan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi pada masa yang akan datang, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Dari uraian diatas dapat diambil pengertian bahwa dengan adanya pengembangan potensi individu dapat mendorong semangat kerja pegawai untuk tampil lebih baik, yakin dan berani mengambil keputusan tanpa menunggu instruksi dari pihak lain atau pimpinan.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Menurut McClelland (dalam Moekijat, 2001:38) sangat erat hubungan antara motivasi terhadap kinerja dengan adanya suatu motif maka akan tumbuh suatu prestasi atau hasil kerja. Jika seseorang telah melakukan pekerjaan dengan baik maka mereka dikatakan mencapai motivasi. McClellend (dalam Moekijat, 2001:38) menggambarkan orang-

orang yang sungguh-sungguh mencapai motivasi mempunyai sifat-sifat berikut :

1) Mereka lebih menyukai mengerjakan dan memecahkan sendiri masalah.
2) Seseorang yang sungguh-sungguh mencapai motivasi cenderung menuju ke situasi-situasi tertentu, dimana mereka dengan segera dapat memperoleh umpan balik pada hasil kerja mereka.
3) Orang yang berhasil adalah orang yang menentukan tujuan yang mengandung resiko, sehingga ia dapat menambah sebesar-besarnya kesempatan untuk kepuasan hasil kerja.

2.2.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2003:91) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negatif. Definisi ini sejalan dengan Gibson (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

Herzberg menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan (Armstrong dalam Ndraha, 2006:71). Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional

yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2005:193).

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap, seperti yang dikemukakan oleh Tiffin (dalam Handoko, 2005) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama pegawai (dalam As'ad, 2003: 104). Menurut Handoko (2005:198) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan manapegawai memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja tercermin pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak pada sikap positif pegawai dengan pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerja.

Menurut Martoyo (2005:142) kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari perubahan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Robbins (2003:100) menyatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja diantaranya adalah ganjaran yang pantas, bagi pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

Menurut Blum (dalam As'ad, 2003: 114) menyatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah :

a. Faktor individual, meliputi : umur, kesehatan, watak dan harapan
b. Faktor sosial, meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
c. Faktor utama dalam pekerjaan,meliputi: upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju serta perasaan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Schuller dan Jackson (2006) ada tiga faktor penentu utama kepuasan pegawai terhadap bayaran antara lain :

1. Keadilan Bayaran : Keadilan bayaran mengacu pada beberapa bayaran yang diyakini seseorang pantas ia dapatkan dalam hubungan dengan beberapa bayaran yang orang lain pantas dapatkan. Orang cenderung menentukan berapa besar bayaran yang pantas mereka dan orang lain peroleh dengan membandingkan apa yang mereka berikan pada organisasi dengan apa yang mereka dapatkan dari organisasi.
2. Tingkat Bayaran : Orang membandingkan tingkat bayarannya dengan apa yang mereka yakini semestinya mereka terima. Maka mereka puas jika tingkat bayaran yang semestinya sebanding dengan tingkat bayaran aktual, atau tingkat puas jika tingkat bayaran aktual lebih kecil dari tingkat semestinya.
3. Praktek-Praktek Administrasi Bayaran : Jika perusahaan ingin menarik pegawai baru dan mempertahankan mereka maka bayaran yang mereka terima kurang lebih sama dengan pegawai lain dalam

organisasi yang setara atau dengan kata lain harus ada keadilan eksternal.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2004:203). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat pegawai semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Pegawai yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Kepuasan kerja pegawai banyak dipengaruhi sikap-sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Partisipasi kepemimpinan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, karena pegawai ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja pegawai menurun, kepuasan kerja dapat tercermin dari tiga faktor diatas.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai

Ahli lain, Ghiselli dan Brown (dalam As'ad,2003:112-113) mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

a. Kedudukan (posisi)

Umumnya ada anggapan bahwa orang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan lebih puas pada pekerjaan yang lebih tinggi akan lebih puas pada pekerjaan yang lebih rendah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, perubahan tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat golongan sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan kepuasan kerja dengan umur pegawai, umur antara 25 sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh pada kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara pimpinan dengan bawahan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas.

Menurut Schuller dan Jackson (2006) ada tiga faktor penentu utama kepuasanpegawai terhadap bayaran antara lain :

1) Keadilan Bayaran : Keadilan bayaran mengacu pada beberapa bayaran yang diyakini seseorang pantas ia dapatkan dalam hubungan dengan beberapa bayaran yang orang lain pantas dapatkan. Orang cenderung menentukan berapa besar bayaran yang pantas mereka dan orang lain peroleh dengan membandingkan apa yang mereka berikan pada organisasi dengan apa yang mereka dapatkan dari organisasi.
2) Tingkat Bayaran : Orang membandingkan tingkat bayarannya dengan apa yang mereka yakini semestinya mereka terima. Maka mereka puas jika tingkat bayaran yang semestinya sebanding dengan tingkat bayaran aktual, atau tingkat puas jika tingkat bayaran aktual lebih kecil dari tingkat semestinya.
3) Praktek-Praktek Administrasi Bayaran : Jika perusahaan ingin menarik pegawai baru dan mempertahankan mereka maka bayaran yang mereka terima kurang lebih sama dengan pegawai lain dalam organisasi yang setara atau dengan kata lain harus ada keadilan eksternal.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kuncipendorong moral kerja, kedisiplinan, dan

prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2004:203). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat pegawai semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Pegawai yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

3. Indikator Pengukur Kepuasan Kerja Pegawai

Herzberg (dalam Umar, 2009:38) menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi,pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2004:203). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat pegawai semakin loyal kepada organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Pegawai yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan

penarikan atau penghindaran diri dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Kepuasan kerja pegawai banyak dipengaruhi sikap-sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Partisipasi kepemimpinan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, karena pegawai ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja pegawai menurun, kepuasan kerja dapat tercermin dari tiga faktor diatas.

Menurut Teori Dua Faktor *(Two Factors*) Herzberg (dalam Umar, 2009:38-39) pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya di pengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan yaitu :

1. Faktor-faktor pemeliharaan (*Maintenance Factors*) merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, seperti misalnya lapar-makan-kenyang-lapar. Dalam bekerja, kebutuhan ini misalnya gaji, kepastian pekerjaan, dan supervisi yang baik. Jadi faktor-faktor ini bukanlah sebagai motivator tetapi merupakan keharusan bagi organisasi.
2. Faktor-faktor motivasi (*Motivation Factors*). Faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya. Teori Dua Faktor ini disebut juga dengan Konsep Hygine,yang mencakup:

1. Isi Pekerjaan
    a. Prestasi
    b. Pengakuan
    c. Pekerjaan itu sendiri
    d. Tanggung jawab
    e. Pengembangan potensi individu
2. Faktor Hygiene
    a. Gaji dan upah
    b. Kondisi kerja
    c. Kebijakan dan administrasi organisasi
    d. Hubungan antarpribadi
    e. Kualitas supervisi

Dari konsep Hygiene ini dapat diketahui bahwa dalam perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor ini. Dalam penelitian ini kepuasan kerja hanya akan diukur dengan faktor hygine saja.

Dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai dalam suatu organisasi maka mereka akan merasakan tingkat kepuasan tertentu, sehingga dengan demikian segala sesuatu yang akan dicapai oleh manajer dalam suatu organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih mudah diikuti oleh bawahannya, begitu pula sebaliknya apabila seorang manajer kurang memperhatikan atau kurang peka terhadap kompensasi yang diterima bawahannya hal ini akan berpengaruh pada penurunan prestasi yang akan diperoleh oleh perusahaan tersebut.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nitisemito (2005) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu kondisi dimana pegawai merasa puas dengan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan dan sistem manajemen organisasi. Kepuasan kerja yang dimaksud meliputi kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervise dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari organisasi karena memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal yang sama juga dinyatakan oleh Heidjrachman dan Husnan (2006:184) yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu kondisi di mana pegawai merasa nyaman dengan kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, kepuasan kerja harus tetap menjadi fokus perhatian manajemen agar pegawai senang dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu lingkungan dimana segala aktivitas kegiatan organisasi yang dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Nitisemito (2005:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Ahyari (2002:50) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan

dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Nitisemito (2005:124) selanjutnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja termasuk hubungan antar pegawai , hubungan antar pimpinan, suhu lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari kantor karena pegawai sering enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan.

Winardi (2002:16) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi material dan kondisi psikologis yang baik, yang banyak memberikan fasilitas kemudahan kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan harmonis, saling mendukung dalam proses kerja, adanya hubungan baik sesama pegawai dan dengan atasan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai didalam suatu organisasi atau kantor . Kondisi fisik merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan kondisi non fisik menyangkut tentang hubungan pegawai di kantor , antara lain hubungan antar pegawai dan hubungan antara pegawai dan pimpinan.

Menurut Ahyari (2002:50) pembagian lingkungan kerja di antaranya adalah :

1. Pelayanan pegawai. Dengan adanya pelayanan pegawai oleh kantor yang baik maka para pegawai akan memperoleh kepuasan dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat di pengaruhi oleh tingkat prestasi kerja dari kantor . Para pegawai yang memperoleh pelayanan yang baik dari kantor tempat ia bekerja akan dapat menumbuhkan motivasi dan gairah kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian suatu pekerjaan serta dapat menjaga nama baik kantor dengan sebaik-baiknya.
2. Kondisi kerja. Kondisi kerja merupakan kondisi dalam kantor tempat para pegawai tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen kantor , hal ini meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang nyaman, suara bising yang dapat diredam, ruang gerak yang di perlukan dan keamanan kerja pegawai kantor.
3. Hubungan Pegawai. Hubungan pegawai yang tidak serasi atau harmonis akan menurunkan produktivitas kerja pegawai Oleh karena itu, perhatian dan pengarahan dari pimpinan kantor yang cukup akan dapat memotivasi pegawai dan pada akhirnya akan tercipta hubungan kayang harmonis.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja yang diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari kondisi fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja dan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi dan

kemampuannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan adalah kondisi pencahayaan ruangan kerja yang mendukung pegawai melaksanakan tugas.
2. Suhu udara adalah keadaan sirkulasi udara yang baik dan mampu mendukung pelaksanaan tugas pegawai.
3. Suara bising yakni kondisi yang tenang dan aman dari suara bising yang dapat menganggu konsentrasi kerja pegawai.
4. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan pegawai.
5. Ruang gerak yang diperlukan adalah adanya *space* untuk lalu-lalang pegawai dalam bekerja.
6. Keamanan kerja adalah keterjaminan keamanan pegawai terhadap jiwanya maupun harta benda pegawai.
7. Hubungan pegawai adalah keharmonisan hubungan kerja antara sesama anggota organisasi sehingga mendukung pelaksanaan tugas.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik akan merangsang pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi yang pada hakikatnya merupakan pencapaian prestasi kerja sesuai dengan yang diinginkan

organisasi. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan Davis dan Newstrom (2006:21) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dimana pegawai melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya merupakan iklim organisasi, ini dapat mempengaruhi motivasi, prestasi serta kepuasan kerja.

Menurut Gibson (2002:164) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja pegawai dan berdampak pada kinerja pegawai.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penulis mengambil judul "Pengaruh Motivasi,Kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah" karena ingin mengetahui Pengaruh Motivasi,Kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. Banyak terdapat dari penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dan kinerja dalam suatu organisasi. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

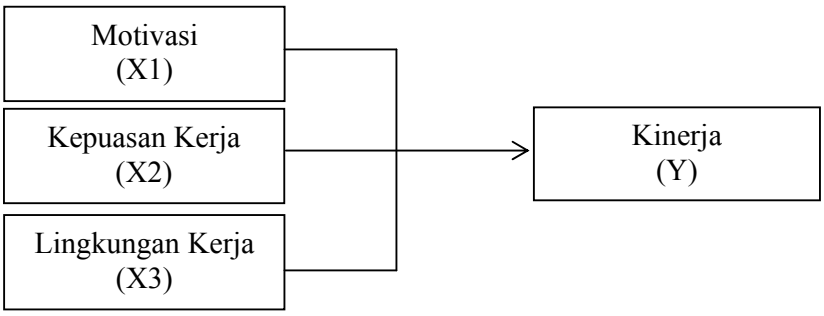
Tabel 2.1. **Penelitian terdahulu**

Nama	Judul	Alat analisis	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian sekarang
Susilaningsih (2008)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, motivasi,pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (Multiple Linier Regression) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS.	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi, pengawasan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Daerah Kabupaten Wonogiri. Variabel Kepemimpinan dan disiplin menurut analisa data di muka ternyata signifikan sehingga berpengaruh pada pegawai Daerah Kabupaten wonogiri.	1. Obyek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Daerah kabupaten wongiri Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. 2. Variabel Penelitian terdahulu memiliki 5 variabel sedangkan penelitian sekarang memiliki 3 variabel. 3. Penelitian terdahulu memiliki populasi yang berjumlah Sampel dalam penelitian iniadalah sebanyak 54 pegawai atas seluruh populasi digunakan sebagaisampel sehingga pada penelitian inidapat disebut sebagai penelitian sensus.
Munparidi (2012)	Pengaruh kepemimpinan,motivasi, pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan daerah air minum tirta musi Kota palembang	Analisis data digunakan regresi linier berganda (multiple regression) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS.	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.	1. Obyek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Perusahaan daerah air minum tirta musi kota Palembang. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan diKantor Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. 2. Variabel. Penelitian terdahulu memiliki 5 variabel sedangkan penelitian sekarang memiliki 3 variabel. 3. Penelitian terdahulu memiliki populasi yang berjumlah 432 orang dan sampel 81 orang. Penelitian sekarang memiliki populasi 104 orang. Menggunakan metode sensus.
Doni Bachtiar (2012)	3. Pegaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Aqua Tirta Investama di Klaten	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda	motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai bagian produksi di PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.	1. Obyek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. 2. Variabel Penelitian terdahulu memiliki 3 variabel sedangkan penelitian sekarang memiliki 3 variabel. 3. Penelitian terdahulu memiliki populasi yang berjumlah Sampel dalam penelitian ini adalahPenelitian ini menggunakan jumlah sampel sebesar 53 dari 115 jumlah pegawai unit Produksi PT. Aqua Tirta Investama di Klaten
Hasan, Aziz, Adam (2012).	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivis Pada	Regresi berganda dan menggunakan Program SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik	1. Obyek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh. Sedangkan

	Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kota Banda Aceh		baik secara bersama-sama maupun secara parsial dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh.	penelitian sekarang dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. 2. Variabel. Penelitian terdahulu memiliki 2 variabel sedangkan penelitian sekarang memiliki 3 variabel. 3. Penelitian terdahulu memiliki populasi yang berjumlah 94 orang. Penelitian sekarang memiliki populasi 104 orang.
Pusparini (2012)	Kepuasan Kerja Pegawai di Biro Administrasi Perekonomian Serketariat Daerah Provinsi Bengkulu (Studi Deskriptif Kualitatif Berdasarkan Perspektif Teori Hygiene Herzberg)	Analisis Deskriptif Kualitatif	Kepuasan Kerja pegawai Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu berada pada kategori baik	1. Objek penelitian dilakukan di Biro Ekonomi Sekda Provinsi Bengkulu, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah 2. Variabel penelitian hanya meneliti variabel kepuasan kerja

2.4 Kerangka Analisis

Kerangka analisis adalah model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sekaran,2003:103). Berdasarkan kerangka analisis, secara teori lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai . Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2003:32) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tidak hanya sebatas melakukan pekerjaan tetapi juga terikat dengan aspek lain seperti Berdasarkan tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, kerangka analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini. Dari gambar tersebut, terlihat bahwa kinerja pegawaiDinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan dan Lingkungan kerja (X3).



Gambar 2.2
Kerangka analisis
Sumber : Handoko (2005) dan Siagian (2003)

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya harus diuji lagi secara empiris (Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah
4. Diduga motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei, penelitian survei menurut Singarimbun (2005:3) merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat dalam mencari data. Adapun obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkatkan misalnya terdapat dalam skala pengukuran.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi adalah suatu kondisi yang dialami pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah yang mendorong atau menjadi sebab untuk melakukan pekerjaannya secara sadar, dimana kondisi tersebut memberikanmakna daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan. Adapun indikator yang dapat diukur dari variabel motivasi ini adalah: pemenuhan kebutuhan dasar, pemenuhan kebutuhan keamanan, pemenuhan kebutuhan sosial, dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.
2. Kepuasan kerja adalah perasaan senang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah terhadap pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Indikator yang diukur adalah : kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan

terhadap lingkungan kerja, kepuasan terhadap kepemimpinan, kepuasan terhadap hubungan antar pribadi, dan kepuasan terhadap kualitas supervisi.

3. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dalam tempat pegawaiDinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengahbekerja sehingga mempermudah pegawai tersebut dalam bekerja. Indikator-indikatornya yaitu: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan antar pegawai.
4. Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Indikator- indikatornya : kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kehandiran kerja, ketepatan waktu, tanggungjawab, dan hubungan kerjasama.

Tabel 3.1. I**ndikator Penelitian**

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
1.	Motivasi	Kebutuhan Dasar	- Kecukupan pemenuhan kebutuhan pangan (makan dan minum) anda sehari-hari - Kecukupan pemenuhan kebutuhan sandang (pakaian) - Kecukupan pemenuhan kebutuhan papan (tempat tinggal) - Kecukupan pemenuhan waktu istirahat	Abraham Maslow (dalam Hasibuan, 2009)
		Kebutuhan Keamanan	- Kondisi perasaan anda terhadap keamanan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan kantor sehari-hari - Adanya perasaan was-was/khawatir dengan pekerjaan anda selama ini - Adanya tekanan-tekanan tertentu terhadap anda dalam melaksanakan tugas kantor sehari-hari - Perasaan bebas dari rasa takut dan cemas	
		Kebutuhan Sosial	- Kondisi hubungan pertemanan anda dengan kawan-kawan sekantor - Hubungan dengan kawan-kawan dikantor seperti sebuah keluarga - Mudah bergaul atau berinteraksi dengan kawan-kawan dikantor dan sekitarnya	

		Aktualisasi Diri	- Dalam bekerja selama ini sudah merasa mengeluarkan seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki - Keleluasaan dan kebebasan berekspresi mengeluarkan sehala kemampuan dan potensi dalam melaksanakan pekerjaan - Keinginan untuk lebih berprestasi demi memajukan kantor tempat bekerja	
2.	Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap Kompensasi	- Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini - Saya puas dengan insentif yang diterima - Saya puas dengan Fasilitas kerja yang diberikan organisasi telah sesuai dengan keinginan - Tunjangan-tunjangan yang diterima telah sesuai dengan keinginan pegawai	Schuller dan Jackson (1996); Blum (dalam As'ad, 2003) Tiffin (dalam Handoko, 2005)
		Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja	- Kondisi lingkungan kerja fisik tempat bekerja sangat baik karena mendukung pelaksanaan tugas - Kondisi penerangan ruangan kerja sangat baik - Sirkulasi udara ruangan kerja sangat baik - Suasana kerja yang dibangun membuat nyaman bekerja - Penataan ruangan kerja telah baik karena mendukung pelaksanaan tugas-tugas - Kondisi psikologis mampu mendorong pegawai bekerja dengan baik	
		Kepuasan terhadap Kepemimpinan	- Pimpinan memberikan kesempatan untuk berfikir secara kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan - Pimpinan selalu terlibat aktif dalam setiap penyelesaian tugas-tugas bawahan - Pimpinan memberikan delegasi wewenang yang jelas kepada setiap bawahan	
		Kepuasan terhadap Hubungan Antar Pribadi	- Puas dengan dukungan yang diberikan atasan dalam bekerja selama ini - Puas dengan rasa positif dan saling percaya mempercayai dilingkungan tempat kerja saya - Puas dengan rasa kesamaan yang terjalin dilingkungan tempat kerja saya	
		Kepuasan terhadap kualitas supervisi	- Puas dengan kontribusi dan pembagian pekerjaan yang terjadi dilingkungan tempat saya bekerja - Puas dengan perasaan saling menghargai antara Pimpinan dan bawahan serta terhadap sesama rekan kerja - Puas dengan penghargaan profesional yang saya terima selama ini	
3.	Lingkungan Kerja	Penerangan	- Perlengkapan penerangan lampu sudah memadai	Sedar-mayanti (2001)
		Suhu udara	- Suhu udara ruangan kerja sudah sesuai - Kondisi udara ruangan memberikan kesejukan dan kesegaran	
		Suara bising	- Tingkat kebisingan yang tinggi mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja - Ruangan kerja terhindar dari suara bising yang mengganggu pekerjaan	
		Penggunaan warna	- Penyesuaian warna dalam ruangan kerja pegawai - Penggunaan warna yang sesuai dengan keinginan pegawai	

		Ruang gerak yang diperlukan	- Adanya ruang kerja yang cukup memadai - Tata letak dan pengaturan peralatan kerja	
		Keamanan kerja	- Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan organisasi. - Pegawai telah mendapatkan ketenteraman dan kenyamanan dalam bekerja.	
		Hubungan pegawai	- Hubungan antara pegawai dengan pimpinan terjalin dengan baik - Hubungan antara sesama pegawai sangat membantu dalam bekerja.	
4.	Kinerja	Kualitas Kerja	- Hasil kerja bawahan memiliki akurasi yang baik - Hasil kerja bawahan tidak memiliki risiko yang merugikan organisasi - Bawahan memiliki kecakapan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dari atasan	Dessler (2002)
		Kuantitas Kerja	- Bawahan dapat menyelesaikan beberapa tugas dalam satu hari kerja - Bawahan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien - Bawahan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan organisasi	
		Kehadiran	- Bawahan taat terhadap jam kerja - Bawahan hadir tepat waktu - Tingkat absensi bawahan sangat rendah	
		Tanggung Jawab	- Bawahan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan - Bawahan membuat laporan pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dilakukan kepada atasan - Bawahan mentaati perintah atasan dengan penuh tanggungjawab	
		Ketepatan Waktu	- Bawahan tepat waktu dalam melakukan evaluasi pekerjaan - Bawahan tepat waktu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan - Bawahan tepat waktu dalam menyampaikan laporan hasil kerja	
		Hubungan Kerjasama	- Bawahan menjaga hubungan komunikasi baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan - Bawahan mampu bekerjasama dalam tim kerja - Bawahan mampu bekerjasama dengan pihak lain di luar organisasi	

3.3 Metode Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Arikunto (2002:151) mendefinisikan kuesioner sebagai jumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert

dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner. Menurut Sugiyono, (2004:86) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

3.4 Skala Pengukuran Skor

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai setiap jawaban responden dilakukan dengan menggunakan Skala Likert dengan bobot tertentu pada setiap jawaban pertanyaan,karenanya hanya dapat membuat rangking ,tetapi tidak dapat diketahui berapa kali satu responden lebih baik atau lebih buruk dari responden lainnya didalam skala. Untuk setiap item pertanyaan diberi skor satu sampai dengan lima, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.2**Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden**

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Makin sesuai antara jawaban yang diberikan responden dengan jawaban yang diharapkan, maka semakin tinggi skor atau bobot yang diperoleh. Jawaban setiap item instrumen tersebut menggunakan skala Likert

dalam bentuk kolom tabel, dimana skala Likert digunakan untuk mengetahui sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Arikunto, 2002). Sesuai dengan gejala yang dikemukakan dalam penelitian ini maka untuk pengukuran data variabel peneliti yang digunakan adalah skala interval, yaitu skala yang mengurutkan nilai atau skor dari tingkat paling rendah ke tingkat yang paling tinggi dari atribut tertentu.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiono (2004:7),populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah yang berjumlah 80 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2004:73), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan untuk penarikan sampel adalah *metode sensus* yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Singarimbun,2005:159). Dalam penelitian ini semua pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dijadikan sebagai sampel.

3.6 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data primer adalah data yang diperoleh langsung. Menurut Umar (2002:84), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan. Dalam penelitian ini data primer didapat dari objek penelitian dengan memberikan angket kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas menunjukan seberapa jauh menghitung skor butir- butir pertanyaan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh. Data dikatakan valid, jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan menghitung atau membandingkan korelasi antar skor. Koefisien korelasi yang dihasilkan setiap variabel dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi pada r tabel. Keputusan pengujian validitas instrument dapat menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

1. Item pernyataan instrument penelitien dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Item pernyataan instrument penelitian dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tab}$

Tabel 3.3 **Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

No	Varibel dan Instrumen	Nilai r-hitung	Ket
Variabel Motivasi Kerja			
1	Kecukupan pemenuhan kebutuhan pangan (makan dan minum) anda sehari-hari	0,539	Valid
2	Kecukupan pemenuhan kebutuhan sandang (pakaian)	0,396	Valid
3	Kecukupan pemenuhan kebutuhan papan (tempat tinggal)	0,432	Valid
4	Kecukupan pemenuhan waktu istirahat	0,428	Valid
5	Kondisi perasaan anda terhadap keamanan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan kantor sehari-hari sangat baik	0,603	Valid
6	Anda tidak merasa was-was/khawatir dengan pekerjaan anda selama ini	0,314	Valid
7	Adanya tekanan-tekanan tertentu terhadap anda dalam melaksanakan tugas kantor sehari-hari	9,511	Valid
8	Perasaan bebas dari rasa takut dan cemas	0,342	Valid
9	Kondisi hubungan pertemanan anda dengan kawan-kawan sekantor cukup baik	0,762	Valid
10	Hubungan dengan kawan-kawan dikantor seperti sebuah keluarga	0,307	Valid
11	Anda Mudah bergaul atau berinteraksi dengan kawan-kawan dikantor dan sekitarnya	0,446	Valid
12	Dalam bekerja selama ini sudah merasa mengeluarkan seluruh potensi dan kemampuan yang anda miliki	0,611	Valid
13	Anda diberikan Keleluasaan dan kebebasan berekspresi dalam mengeluarkan sehala kemampuan dan potensi dalam melaksanakan pekerjaan	0,405	Valid
14	Keinginan saudara untuk lebih berprestasi demi memajukan kantor tempat bekerja	0,539	Valid
Variabel Kepuasan Kerja			
1	Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini.	0,429	Valid
2	Saya puas dengan insentif yang diterima.	0,304	Valid
3	Saya puas dengan Fasilitas kerja yang diberikan organisasi telah sesuai dengan keinginan	0,649	Valid
4	Tunjangan-tunjangan yang diterima telah sesuai dengan keinginan pegawai	0,303	Valid
5	Kondisi lingkungan kerja fisik tempat bekerja sangat baik karena mendukung pelaksanaan tugas	0,584	Valid
6	Kondisi penerangan ruangan kerja sangat baik	0,481	Valid
7	Sirkulasi udara ruangan kerja sangat baik	0,699	Valid
8	Suasana kerja yang dibangun membuat nyaman bekerja	0,349	Valid
9	Penataan ruangan kerja telah baik karena mendukung pelaksanaan tugas-tugas	0,521	Valid
10	Kondisi psikologis mampu mendorong pegawai bekerja dengan baik	0,594	Valid
11	Pimpinan memberikan kesempatan untuk berfikir secara kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	0,352	Valid
12	Pimpinan selalu terlibat aktif dalam setiap penyelesaian tugas-tugas bawahan	0,634	Valid
13	Pimpinan memberikan delegasi wewenang yang jelas kepada setiap bawahan	0,560	Valid
14	Saya Puas dengan Dukungan yang diberikan Atasan dalam bekerja selama ini.	0,560	Valid

No	Varibel dan Instrumen	Nilai r-hitung	Ket
15	Saya puas dengan rasa positif dan saling percaya mempercayai dilingkungan tempat kerja saya.	0,604	Valid
16	Saya puas dengan rasa kesamaan yang terjalin dilingkungan tempat kerja saya.	0,562	Valid
17	Saya puas dengan kontribusi dan pembagian pekerjaan yang terjadi dilingkungan tempat saya bekerja.	0,584	Valid
18	Saya puas dengan perasaan saling menghargai antara Pimpinan dan bawahan serta terhadap sesama rekan kerja.	0,529	Valid
19	Saya puas dengan penghargaan professional yang saya terima selama ini.	0,304	Valid
Variabel Lingkungan Kerja			
1	Perlengkapan lampu dikantor saya sudah memadai	0,428	Valid
2	Suhu udara ruangan kerja kantor saya sudah sesuai.	0,314	Valid
3	Kondisi udara ruangan kantor saya memberikan kesejukan dan kesegaran.	0,500	Valid
4	Tingkat kebisingan yang tinggi mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja di kantor saya .	0,369	Valid
5	Ruangan kerja di kantor saya terhindar dari suara bising yang mengganggu pekerjaan.	0,300	Valid
6	Penyesuaian warna dalam ruangan kerja pegawai di kantor saya sudah sesuai.	0,517	Valid
7	Penggunaan warna ruangan sesuai dengan keinginanj pegawai	0,610	Valid
8	Ruang kerja kantor saya yang cukup memadai.	0,518	Valid
9	Tata letak dan pengaturan peralatan kerja sudah baik.	0,428	Valid
10	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan organisasi.	0,300	Valid
11	Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja.	0,541	Valid
12	Hubungan antara pegawai dengan pimpinan terjalin dengan baik	0,331	Valid
13	Hubungan antara sesama pegawai sangat membantu dalam bekerja	0,477	Valid
Variabel Kinerja Pegawai			
1	Hasil kerja bawahan Anda memiliki akurasi yang baik	0,391	Valid
2	Hasil kerja bawahan Anda tidak memiliki risiko yang merugikan organisasi	0,790	Valid
3	Bawahan Anda memiliki kecakapan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dari atasan	0,326	Valid
4	Bawahan Anda dapat menyelesaikan beberapa tugas dalam satu hari kerja	0,622	Valid
5	Bawahan Anda mampu menyelesaikan tugas dengan efisien	0,766	Valid
6	Bawahan Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan organisasi	0,315	Valid
7	Bawahan Anda taat terhadap jam kerja	0,530	Valid
8	Bawahan Anda hadir tepat waktu	0,737	Valid
9	Tingkat absensi Bawahan Anda sangat rendah	0,659	Valid
10	Bawahan Anda menyelesaikan pekerjaan yang Anda diberikan	0,415	Valid
11	Bawahan Anda membuat laporan pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dilakukan kepada Anda	0,421	Valid
12	Bawahan Anda mentaati perintah atasan dengan penuh tanggungjawab	0,512	Valid

No	Varibel dan Instrumen	Nilai r-hitung	Ket
13	Bawahan Anda tepat waktu dalam melakukan evaluasi pekerjaan	0,643	Valid
14	Bawahan Anda tepat waktu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,700	Valid
15	Bawahan Anda tepat waktu dalam menyampaikan laporan hasil kerja	0,767	Valid
16	Bawahan Anda menjaga hubungan komunikasi baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan	0,669	Valid
17	Bawahan Anda mampu bekerjasama dalam tim kerja	0,683	Valid
18	Bawahan Anda mampu bekerjasama dengan pihak lain di luar organisasi	0,680	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 3.3, diketahui bahwa seluruh koefisien korelasi item variabel penelitian lebih besar dari nilai r-tabel 0,159. Artinya, seluruh item variabel penelitian valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengukur bahwa instrument yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu instrument dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach's alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,600 (Ghozali, 2005).

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.4 **Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Jumlah Instrumen	Nilai *Alpha Cronbach*	Keterangan
1	Motivasi	14	0,765	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	19	0,759	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	13	0,725	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	18	0,853	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3.4 diketahui bahwa seluruh koefisien *Alpha Cronbach* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6; yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (handal).

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Uji ini digunakan untuk mendapatkan kepastian terpenuhinya syarat normalitas yang akan menjamin dapat dipertanggungjawabkannya langkah-langkah analisis statistik sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan. Metode yang dipakai untuk mendeteksi kenormalan model regresi digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data-data yang berdistribusi normal memiliki nilai probabilitas > 0,05, sebaliknya, data berdistribusi tidak normal jika memiliki nilai probabilitas <0,05 (Ghozali, 2013).

3.8.2 Uji Multikolenieritas

Melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel terikatnya menjadi terganggu.

Alat statisatik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan *variance inflation factor* (VIF) dan

tolerance. Nilai *cut off* yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolenieritas adalah jika nilai VIF > 10 atau nilai *tolerance*< 0,1

3.9 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang dipakai adalah dengan Metode Analisis Kuantitatif. Metode analisis kuantitatif adalah metode yang pengolahan data kuesionernya menggunakan angka-angka atau perhitungan statistic untuk membuktikan kuesioner. Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan program Software SPSS 16,00 For windows. Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. Persamaan untuk model Regresi linier berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :
Y = Kinerja
a = Konstanta (*intercept*)
$\beta_{1...3}$ = Koefisien regresi variabel bebas
X_1 = Motivasi
X_2 = Kepuasan kerja
X_3 = Lingkungan kerja
e = Standar *Error* (*error term*)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja serta untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah, yaitu digunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

3.9.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan *(F Test)*

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini F_{Hitung} dibandingkan dengan F_{Tabel} dengan nilai keyakinan 95% atau a = 0,05 dengan syarat sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak, ini berarti bahwa motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak, H_0 diterima, ini berarti bahwa motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji Parsial (*t Test*)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Caranya dengan menggunakan pengujian terhadap koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji t. Dengan membandingkan nilai t_{hitung}dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau α = 5%. Dengan criteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak, H_0 diterima

3. Pengujian Determinasi (R^2)

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.