

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PELAYANAN TEKNIS DINAS PENDIDIKAN**

***GUIDANCE ON BUSINESS PRODUCTIVITY IMPROVEMENT PARTNERSHIP SMEs
WHEAT FLOUR IN BANDAR LAMPUNG***

Aprianis dan A. W. Siswo Susilo

**Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Krakatau Bandar Lampung
vitratin@prasetyamandiri.co.id,**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan. Penelitian yang dilaksanakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 20 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 17,5%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 16,2%. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 20,3%.

Kata Kunci : Motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of business partnership coaching on increasing productivity of small industry companies and other factors that affect productivity. The method used in this research is survey method and kuisoner with linear regression analysis using SPSS. Based on the results of this study it can be concluded that 46.7% increase in business productivity is influenced by business coaching while the remaining 53.3% is influenced by other factors..

Key words: partnership, productivity

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau lembaga baik swasta maupun Pemerintahan dalam mencapai suatu tujuan di perlukan sumber daya manusia untuk mengelola dan mengatur sumber daya lainnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut sumber daya manusia yang ada di harapkan memiliki kompetensi sehingga kinerja para pegawai atau karyawan menghasilkan produktivitas yang baik sesuai dengan beban tugas yang diberikan.

Oleh sebab itu, pencapaian tujuan organisasi tersebut sangat tergantung dengan hubungan yang dilakukan antara seorang dengan yang lain demikian juga antara pimpinan dan bawahan yang didukung dengan semangat kerja dan gairah yang tinggi sebagai modal untuk berhasil atau tidaknya tujuan pembangunan yang dilaksanakan. Untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai pada kenyataan sering mengalami hambatan, hal ini disebabkan karena tidak mudah untuk mengintegrasikan

kepentingan setiap anggota organisasi dengan tujuan organisasi. Maka dari itu, dorongan atau motivasi dari atasan sangat berperan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan indikator berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan dengan standar tertinggi dari orang tersebut yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan. Selain itu kinerja pegawai yang baik terlihat dari hasil menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan tingkat pengetahuan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu masalah. Pada kenyataannya bila dibandingkan kualitas sumber daya manusia Indonesia dengan Negara Asean untuk menghasilkan karya – karya yang memiliki mutu berdasarkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi masih sangat memprihatinkan.

Salah satu indikator rendahnya kualitas sumber daya manusia adalah rendahnya kinerja. Semua organisasi memiliki strategi – strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu. Dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna tercapainya tujuan organisasi, dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam memotivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin, dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu Perusahaan/Organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting,

maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para pegawai dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting.

Kinerja merupakan indikator berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan dengan standar tertinggi dari orang tersebut yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan. Selain itu kinerja pegawai yang baik terlihat dari hasil menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Seiring dengan pemikiran tersebut di atas, maka sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam menentukan kemajuan suatu lembaga atau organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam menjalankan kerjanya diperlukan dorongan atau motivasi dari pimpinan kepada bawahan atau pegawai.

Beberapa ahli mengemukakan pengertian motivasi seperti : Robbins dan Judge (2007). Mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Samsudin (2005), memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di Perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing – masing pegawai dinilai dan diukur menurut

kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan perkataan lain prestasi individu sangat bergantung pada prestasi masing – masing anggota organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja kelembagaan sangat penting untuk memperhatikan beberapa faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Selain faktor motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, bahwa lingkungan kerja sebagai tempat kerja pegawai mempunyai peran penting. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi, oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna penerangan yang cukup, serta lingkungan non fisik seperti suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antara sesama pegawai, hubungan pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah. Lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai tempat bekerja dengan dukungan fasilitas yang cukup dalam bekerja serta hubungan kerja dalam organisasi itu sendiri. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mencakup aspek fisik dan non fisik. Dalam penulisan ini peneliti akan membahas dan meneliti lingkungan kerja secara umum sebagai salah satu variabel.

Lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin pegawai bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja. Untuk meningkatkan aktivitas organisasi, maka organisasi harus memperhatikan faktor lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai.

Lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin pegawai bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja. Untuk meningkatkan aktivitas organisasi, maka organisasi harus memperhatikan faktor lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai.

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Menurut McClelland, pegawai digerakkan oleh 3(tiga) kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*) dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Seorang pegawai akan terdorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasinya, merasa ada persahabatan di lingkungan kerja, dan merasa ada kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai orang lain. Dengan kata lain, apabila kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan cenderung berperilaku seperti yang dikehendaki perusahaan.

Adanya kebutuhan berprestasi yang tinggi pada pegawai akan mendorong pegawai mencapai kesuksesan. Pegawai akan berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi dari pada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan. Pegawai selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugasnya selalu lebih baik dari yang lain. Pegawai dengan *need for achievement* tinggi akan lebih suka

suasana kerja dimana dapat memikul tanggung jawab secara pribadi dalam memecahkan masalah, selalu merencanakan dengan matang segala sesuatunya, dan berani menghadapi dengan penuh tanggung jawab baik dalam kegagalan maupun kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya.

Pegawai yang memiliki kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan atau otoritas cenderung senang dengan tugas yang dibebankan padanya atau statusnya cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya. Dengan kata lain, *need for power* merupakan kebutuhan untuk mendapatkan pengaruh dan mengendalikan orang lain secara berlebihan. Kaitannya dengan dunia kerja, pegawai membutuhkan adanya kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai atau mengendalikan orang lain. Pegawai yang memiliki kebutuhan yang tinggi dalam berafiliasi adalah pegawai yang memiliki motivasi untuk bersahabat, menanggung dan bekerja sama daripada ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

Abraham Maslow (1970: 45), mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus sebagai salah satu satuan kerja yang membidangi masalah pendidikan secara teoritis pimpinan telah memberikan motivasi kerja kepada para pegawai, namun dalam realitas dalam pelaksanaan tugas masih ada pegawai bekerja dengan santai, datang terlambat serta pulang lebih awal. Lingkungan kerja yang belum optimal dan memadai sehingga menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal terlihat dari sarana dan prasarana kantor yang

kurang memadai, tata ruang yang kurang baik sehingga ruang pegawai terlihat lebih sempit. Kinerja pegawai menurun terlihat dari masih ada pegawai yang terlambat dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan bahkan cenderung menunda – nunda pekerjaan. Di lain pihak kendala yang ada mengakibatkan kinerja pegawai menurun karena motivasi pegawai yang rendah dalam melaksanakan tugas sesuai tupoksi seperti lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan.

Faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja menurut Handoko (2003: 80), adalah sebagai berikut:

1. Dorongan material (misal: uang, barang)
2. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan (misal: prestise, upah, imbalan dan kuasa perorangan)
3. Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan (misal: lingkungan bersih dan tenang)
4. Kebanggaan akan pekerjaan (baik untuk keluarga maupun orang lain)
5. Kesenangan individu dalam hubungan sosial dan organisasi
6. Pegawai turut serta dalam sebagian kegiatan-kegiatan yang penting dalam organisasi

Indikasiturunnya motivasi kerjapenting diketahuiolehsetiap organisasi,karena denganpengetahuientangindikasiiniakandapat diketahuisebapturunnya motivasi kerja.Dengan demikian organisasi dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahanmasalahsedini mungkin. Indikasi-indikasi turunnya motivasi kerja antara lain adalah:

- a. Turunnya produktivitas kerja. Turunnya produktivitas kerjainidapatdiukurataud iperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerjayangturunini dapat terjadi karena kemalasan, penundaanpekerjaandansebagainya. Untuk dapat mengetahui tinggi atau rendahnya produktivitas kerja, maka perusahaan harus membuat standar kerja.
- b. Tingkat absensi yang tinggi.

Umumnya

jika

semangat kerjanya, maka pegawai akan malas untuk datang bekerja. Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat kerja, maka perusahaan tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perseorangan tetapi harus melihat secara rata-rata.

c. Tingkat perpindahan pegawai yang tinggi.

Apabila dalam perusahaan terjadi tingkat keluar masuknya pegawai naik daripada sebelumnya, maka hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar masuknya pegawai yang meningkat tersebut terutama disebabkan ketidaksenangan pegawai untuk bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga pegawai berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya pegawai yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

d. Tingkat kerusakan yang tinggi.

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja adalah apabila tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, barang dalam proses dan barang jadi maupun peralatan yang dipergunakan meningkat. Naiknya tingkat kerusakan tersebut menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Namun naiknya tingkat kerusakan dapat pula disebabkan kesalahan mesin dan peralatan, kesalahan pembelian bahan baku, kesalahan penyimpanan, kurangnya pengawasan dan sebagainya.

e. Kegelisahan.

Kegelisahan di mana-mana akan terjadi apabila semangat kerjanya turun. Seorang pemimpin harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul. Kegelisahan-kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluhan kesahserta hal-hal yang lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja.

f. Tuntutan yang sering terjadi.

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Dengan seringnya

terjadi tuntutan, maka hal ini merupakan indikasi turunnya motivasi kerja.

g. Pemogokan.

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah apabila terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan lain sebagainya

Berdasarkan hal tersebut di atas maka perlu dilakukan pembenahan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan lingkungan kerja yang baik agar para pegawai Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus dapat bekerja dengan baik secara profesional dan optimal. Kondisi – kondisi di atas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus’.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus?

Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu mengkaji dan menganalisis tentang pengaruh pembinaan kemitraan usaha terhadap peningkatan produktivitas perusahaan industri kecil ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Dinas

Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus.
3. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus.

Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara yang harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif di mana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang

memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian, kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi dua variabel yaitu variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Untuk lebih memperjelas beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat juga dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Deskripsi Operasional Variabel Motivasi Kerja

| Variabel | Indikator | Skala |
|--------------------------|-----------------------|---------|
| Motivasi Kerja (X_1) | 1. Penghasilan | ordinal |
| | 2. Penghargaan | |
| | 3. Pengembangan Karir | |
| | 4. Bimbingan | |

Tabel 2. Deskripsi Operasional Variabel Lingkungan Kerja

| Variabel | Indikator | Skala |
|----------------------------|---------------------|---------|
| Lingkungan Kerja (X_2) | 1. Sarana Prasarana | ordinal |
| | 2. Penerangan | |
| | 3. Suhu Udara | |

| | | |
|--|--------------------------------|--|
| | 4. Suara Bising | |
| | 5. Penggunaan warna | |
| | 6. Ruang Gerak yang diperlukan | |
| | 7.Keamanan bekerja | |
| | 8. Hubungan antar pegawai | |

Tabel 3. Deskripsi Operasional Variabel Kinerja Pegawai

| Variabel | Indikator | Skala |
|---------------------|---|---------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 1.Ketaatan terhadap jam kerja | ordinal |
| | 2. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan | |
| | 3. Ketaatan pada prosedur kerja | |
| | 4. Dapat bekerjasama rekan kerja | |

Menurut Arikunto (2006) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Menurut data yang ada jumlah pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus adalah 21 orang sehingga responden yang digunakan adalah 20 orang karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden. Dengan demikian penelitian ini menggunakan sampel populasi atau penelitian populasi.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif Kuantitatif, yaitu menjelaskan, menggambarkan, dan memaparkan fakta yang diperoleh dari penelitian. Dimana data yang diperoleh oleh penelitian ini diolah dengan rumus atau ketentuan matematik/statistik, dengan merubah ke dalam bentuk simbol-simbol atau angka. Jawaban responden pada kuisisioner perlu dirubah dalam bentuk angka-angka untuk mengkuantitatifkan data yang diperoleh.

Setelah data terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan

menggunakan bantuan alat ststitika. Untuk melihat data penelitian ini valid atau tidak kuisisioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas, untuk melihat data reliabel atau tidak akan diuji dengan uji reliabilitas,dan untuk melihat tingkat kenormalan data akan diuji dengan uji normalitas.Untuk melihat hasil penelitian dalam menjawab hipotesisnya supaya hasilnya tidak bias maka hasil penelitian akan diujikan dengan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen.Kriteria pengujian dengan taraf signifikansi = 5% (0.05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sejarah perkembangan wilayah Tanggamus, menurut catatan yang ada pada tahun 1889 pada saat Belanda mulai masuk di Wilayah Kota Agung, yang ada pada saat itu pemerintahannya dipimpin oleh seorang Kontroller yang memerintah di Kota Agung. Pada waktu itu pemerintahan telah dilaksanakan oleh Pemerintah Adat yang terdiri dari 5 (lima) Marga yaitu :

1. Marga Gunung Alip (Talang Padang),
2. Marga Benawang,
3. Marga Belunguh,
4. Marga Pematang Sawa dan
5. Marga Ngarip.

Masing-masing marga tersebut dipimpin oleh seorang Pasirah yang membawahi beberapa Kampung. Perkembanganselanjutnya berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 114/ 1979 tanggal 30 Juni 1979 dalam rangka mengatasi rentang kendati dan sekaligus merupakan persiapan pembentukan Pembantu Bupati Lampung Selatan untuk Wilayah Kota Agung yang berkedudukan di Kota Agung serta terdiri dari 10 Kecamatan dan 7 Perwakilan Kecamatan dengan 300 Pekon dan 3 Kelurahan serta 4 Pekon Persiapan. Pada akhirnya Kabupaten Tanggamus terbentuk dan menjadi salah satu dari 10 Kabupaten/ Kota yang ada di Propinsi Lampung. Kabupaten Tanggamus dibentuk berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 1997 yang di undangkan pada tanggal 3

Januari 1997 dan diresmikan menjadi Kabupaten pada tanggal 21 Maret 1997.

Sejalan dengan dinamika perkembangan masyarakat adat di Kabupaten Tanggamus, pada tanggal 12 Januari 2004 Kepala Adat Saibatin Marga Benawang merestui tegak berdirinya Marga Negara Batin, yang sebelumnya merupakan satu kesatuan adat dengan Marga Benawang. Pada tanggal 10 Maret 2004 di Pekon Negara Batin dinobatkan kepala adat Marga Negara Batin dengan gelar Suntan Batin Kamarullah Pemuka Raja Semaka V.

Dengan berdirinya Marga Negara Batin tersebut, masyarakat adat pada tahun 1889 terdiri dari 5 marga, saat ini menjadi 6 marga, yaitu : Marga Gunung Alip (Talang Padang), Marga Benawang, Marga Belunguh, Marga Pematang Sawa, Marga Ngarip, Marga Negara Batin.

Secara geografis Kabupaten Tanggamus terletak pada posisi 104°18' – 105°12' Bujur Timur dan 5°05' – 5°56' Lintang Selatan. Luas wilayah 3.356,61 km² yang meliputi wilayah daratan maupun perairan. Satu dari dua teluk besar yang ada di Propinsi Lampung terdapat di Kabupaten Tanggamus yaitu teluk Semaka dengan panjang daerah pantai 200 km dan sebagai tempat bermuaranya 2 (dua) sungai besar yaitu Way Sekampung dan Way Semaka. Selain itu Wilayah Kabupaten Tanggamus dipengaruhi oleh udara tropical pantai dan dataran pegunungan dengan temperatur udara yang sejuk dengan rata-rata 28°C.

Penelitian ini dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus, di bawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus.

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk pengujian instrument penelitian. Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan-pernyataan yang akan digunakan dan atau dapat tidaknya digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai alpha pada setiap variabel motivasi kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kinerja pegawai (Y) artinya variabel ini dapat

digunakan untuk penelitian jika dinyatakan reliabel bila nilai $\alpha > 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah *korelasi person*. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0,444 dari 20 responden. (Umar: 2005).

Penelitian ini telah dilakukan uji validitas dengan menggunakan program computer *SPSS versi 21 for windows*. Hasil uji validitas masing-masing item atau butir pada variabel pembinaan usaha dan peningkatan produktivitas disajikan pada tabel yang tercantum dihalaman selanjutnya.

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya diatas 0,444, atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,444. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien *Korelasi Pearson* suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) serta variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

| No | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| x1 | 0,484 | 0,444 | Valid |
| x2 | 0,446 | 0,444 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| x3 | 0,510 | 0,444 | Valid |
| x4 | 0,575 | 0,444 | Valid |
| x5 | 0,378 | 0,444 | Valid |
| x6 | 0,540 | 0,444 | Valid |
| x7 | 0,616 | 0,444 | Valid |
| x8 | 0,636 | 0,444 | Valid |
| x9 | 0,640 | 0,444 | Valid |
| x10 | 0,732 | 0,444 | Valid |
| x11 | 0,621 | 0,444 | Valid |
| x12 | 0,452 | 0,444 | Valid |
| x13 | 0,523 | 0,444 | Valid |
| x14 | 0,543 | 0,444 | Valid |
| x15 | 0,540 | 0,444 | Valid |
| x16 | 0,470 | 0,444 | Valid |
| x17 | 0,471 | 0,444 | Valid |
| x18 | 0,570 | 0,444 | Valid |
| x19 | 0,536 | 0,444 | Valid |
| x20 | 0,467 | 0,444 | Valid |

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang lingkungan kerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,568 lebih besar dari r_{tabel} 0,444. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| No | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| x1 | 0,466 | 0,444 | Valid |
| x2 | 0,611 | 0,444 | Valid |
| x3 | 0,757 | 0,444 | Valid |
| x4 | 0,500 | 0,444 | Valid |
| x5 | 0,541 | 0,444 | Valid |
| x6 | 0,693 | 0,444 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| x7 | 0,542 | 0,444 | Valid |
| x8 | 0,755 | 0,444 | Valid |
| x9 | 0,663 | 0,444 | Valid |
| x10 | 0,597 | 0,444 | Valid |
| x11 | 0,579 | 0,444 | Valid |
| x12 | 0,521 | 0,444 | Valid |
| x13 | 0,454 | 0,444 | Valid |
| x14 | 0,447 | 0,444 | Valid |
| x15 | 0,554 | 0,444 | Valid |
| x16 | 0,531 | 0,444 | Valid |
| x17 | 0,541 | 0,444 | Valid |
| x18 | 0,490 | 0,444 | Valid |
| x19 | 0,554 | 0,444 | Valid |
| x20 | 0,565 | 0,444 | Valid |

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang lingkungan kerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,568 lebih besar dari r_{tabel} 0,444. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

| No | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| x1 | 0,591 | 0,444 | Valid |
| x2 | 0,498 | 0,444 | Valid |
| x3 | 0,495 | 0,444 | Valid |
| x4 | 0,602 | 0,444 | Valid |
| x5 | 0,599 | 0,444 | Valid |
| x6 | 0,490 | 0,444 | Valid |
| x7 | 0,688 | 0,444 | Valid |
| x8 | 0,473 | 0,444 | Valid |
| x9 | 0,750 | 0,444 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| x10 | 0,623 | 0,444 | Valid |
| x11 | 0,467 | 0,444 | Valid |
| x12 | 0,541 | 0,444 | Valid |
| x13 | 0,356 | 0,444 | Valid |
| x14 | 0,576 | 0,444 | Valid |
| x15 | 0,531 | 0,444 | Valid |
| x16 | 0,457 | 0,444 | Valid |
| x17 | 0,446 | 0,444 | Valid |
| x18 | 0,540 | 0,444 | Valid |
| x19 | 0,568 | 0,444 | Valid |
| x20 | 0,498 | 0,444 | Valid |

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kinerja pegawai memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,539 lebih besar dari r_{tabel} 0,444. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya instrumen penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Uyanto, 2006). Penelitian ini di uji reabilitas dengan menggunakan program computer *SPSS versi 21 for windows*. Hasil pengujian reabilitas data dengan menggunakan metode Alpha-Cronbach terhadap variabel-variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Alpha-Cronbach | Keterangan |
|----------------------------|----------------|------------|
| Motivasi Kerja (X_1) | 0,914 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X_2) | 0,857 | Reliabel |

| | | |
|---------------------|-------|----------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,818 | Reliabel |
|---------------------|-------|----------|

Sumber : data diolah, 2017

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alphamotivasi kerja* (X_1) sebesar 0,914 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena α -nya sebesar 0,914 > 0,60. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Nilai *alphalingkungan kerja* (X_2) sebesar 0,857 dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alpha*-nya sebesar 0,857 > 0,60. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Nilai *alphakerja pegawai* (Y) sebesar 0,818 dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alpha*-nya sebesar 0,818 > 0,60. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Penelitian ini telah dilakukan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program komputer *SPSS versi 21 for windows*. Adapun hasil dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 8. Regresi Linier Sederhana (Motivasi Kerja)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | | | |
| | | | Beta | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|-------------|--------|-------|------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 51.442 | 4.446 | | 11.572 | .000 |
| | Motiv_kerja | .152 | .175 | .274 | 2.038 | .047 |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | | |

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} 2,038$. Apabiladibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 0,740, maka $t_{hitung} 2,038 > t_{tabel} 0,740$ sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 51,442 + 0,152X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus sebesar 0,152.

Analisis korelasi sederhana

Tabel 9. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .274 ^a | .175 | .157 | 5.73845 |

a. Predictors: (Constant), motiv_kerja

Koefisien Determinasi (KD) = $0,175 \times 100\% = 17,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus sebesar 17,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 10. Regresi Linier Sederhana (Lingkungan Kerja)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Si g. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|-------|
| | | | | |

| | B | Std. Error | Beta | | | |
|---|-------------|------------|-------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 41.810 | 5.963 | | 7.011 | .000 |
| | Motiv_kerja | .330 | .105 | .402 | 3.135 | .003 |

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} 3,135$. Apabiladibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 0,740, maka $t_{hitung} 3,135 > t_{tabel} 0,740$ sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 41,810 + 0,330 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus sebesar 0,330 point.

Analisis korelasi sederhana

Tabel 11. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .402 ^a | .162 | .137 | 5.54084 |

a. Predictors: (Constant), lingk_kerja

Koefisien Determinasi (KD) = $0,162 \times 100\% = 16,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 16,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 12. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Si g. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|-------|
| | | | | |

| | B | Std. Error | Beta | | |
|---------------|--------|------------|------|-------|------|
| 1 (Constant) | 28.918 | 6.401 | | 6.080 | .000 |
| 1 Motiv_kerja | .190 | .175 | .163 | 2.208 | .002 |
| | .288 | .111 | .350 | 2.599 | .002 |

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 28,918 + 0,190X_1 + 0,288X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,190 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,288 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 0,288$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_1 = 0,190$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus.

Uji F

Tabel 13. ANOVA

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | Sum of squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 336.691 | 2 | 168.345 | 5.689 | .002 ^b |
| 1 Residual | 1279.498 | 17 | 29.590 | | |
| 1 Total | 1816.189 | 19 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja

Dari uji anova atau uji F didapat nilai F hitung sebesar 5,689 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,634$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$),

maka motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Analisis korelasi berganda

Tabel 14. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .451 ^a | .203 | .167 | 5.44606 |

a. Predictors: (Constant), motiv_kerja, lingk_kerja

Koefisien Determinasi (KD) = $0,203 \times 100\% = 20,3\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh motivasi terjadinya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 20,3%, sedangkan sisanya sebesar 79,7% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa motivasi kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus dalam kategori baik. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,038 dan $t_{hitung} > t_{tabel} 0,740$. Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 17,5%. Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah $Y = 51,442 + 0,152X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus sebesar 0,152 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus dalam kategori baik. Uji hipotesis parsial melalui uji t didapat nilai $t_{hitung} 3,135$. Apabiladibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 0,740, maka

$t_{hitung} 3,135 > t_{tabel} 0,740$. Besarnya Koefisien Determinasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 15,6%. Persamaan regresi antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 41,810 + 0,330X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus sebesar 0,330 point.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari uji anova atau Uji F, didapat nilai F hitung sebesar 5,689 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,634$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 20,3%. Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap variabel kinerja pegawai adalah $Y = 28,918 + 0,190X_1 + 0,288X_2$.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,038 dan $t_{hitung} > t_{tabel} 1,740$. Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 17,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus sebesar 17,5%.
2. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus,

hal ini terbukti uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $t_{hitung} 2,886 > t_{tabel} 1,740$. Besarnya Koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 16,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 16,2%.

3. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus, ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 5,689 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,634$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari $F_{tabel} 3,634$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 20,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus sebesar 20,3%.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja, yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No. 4 mengenai adanya tambahan insentif ketika pekerjaan memuaskan karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan pimpinan dengan memberikan reward berupa insentif atau bonus jika pekerjaan pegawai memuaskan, karena hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No. 17 mengenai penataan ruang kerja tertata dengan baik sehingga ruang kerja tampak luas karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pegawai dengan cara menata ruang

yang baik sehingga ruangan terlihat luas dan menarik.

3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah adalah item pernyataan No. 4 mengenai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan pengarahan dan bimbingan serta pengertian kepada pegawai tentang pentingnya tugas dan kewajiban kita sebagai pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Edy. Irawan. 2016. *Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Saburai*. Universitas Saburai. Bandar Lampung
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1995, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donelly, 1999, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ishak dan Tanjung (2003). *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Kerlinger. 2000. *Asas – Asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3. Cetakan 7. Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Mangkunegara, A. A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, 1996. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Robin dan Judge, 2007. *Teori-teori Motivasi*, , BPFE, Yogyakarta.
- Santosa, Budi, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistika dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Samsudin (2005). *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Siagian, P, Sondang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sihombing, Umberto. 2005. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soejono. 1997. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, Abin, 2005, *Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty

Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta :PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.

Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Wursanto. (2003).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara