

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN BANTAENG
KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**M. RUSDY
2017.MM.2.0763**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN BANTAENG
KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**M. RUSDY
2017.MM.2.0763**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BANTAENG KABUPATEN BANTAENG

Oleh :

M. RUSDY
2017.MM.2.0763

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 09 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota


Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si

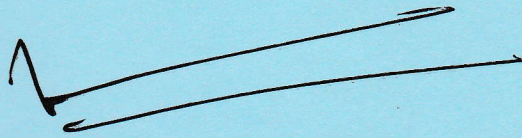

Dr. Maryadi, S.E., M.M.


School Of Business

Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

*PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BANTAENG
KABUPATEN BANTAENG*

Nama Mahasiswa : **M. RUSDY**
NIM : 2017.MM.2.0763
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : **Prof.Dr.H.Saban Echdar,S.E,M.Si**
Anggota : **Dr. Maryadi, S.E., M.M**

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : **Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si**
Dosen Penguji 2 : **Dr. Husni Machmuddin,M.Kes., M.M**

Tanggal Ujian : 09 Februari 2020
SK Penguji Nomor : 249/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terhadap karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terhadap unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku (Undang-Undang No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Desember 2019

Mahasiswa Ybsn.



M. RUSDY
2017.MM.2.0762

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaukim Wr,Wb,

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala, atas limpahan rahmat, taufik dan hidaya-Nya, sehingga tesis ini dapat penulis selesaikan tepat waktu sesuai rencana. Penyusunan Tesis ini merupakan salah satu persyaratan akademik dalam rangka penyelesaian studi Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Dengan rampungnya penyusunan tesis ini, maka penulis meraa berkewajiban untuk menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tinggi dan tulis kepada pihak-pihak yang membantu penulis. Ucapan terima kasih dan penghargaan tersebut penulis sampaikan dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara:

1. Dr.H.Mashur Razak,SE.,MM; Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar yang selama ini telah memberikan dukungannya selama studi.
2. Dr.Maryadi,SE,MM, Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indoensia, sekaligus sebagai anggota komisi pembimbing, yang telah banyak memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis sehingga tesis ini dapat selesai tepat waktu.
3. Prof.Dr.H.Saban Echdar,SE.,M.Si, Asisten Direktur Program PPs STIE Nobel Indonesia, sekaligus selaku ketua komisi pembimbing yang selama ini telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam penyusunan Tesis ini.

4. Dr.Muhammad Idris,SE.,M.Si; Ketua Prodi Magister Manajemen yang selama ini telah memberikan bantuan dan dukungannya,sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
5. Chandar, SE.,M.Si; Camat Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng yang telah memberikan izin bagi penulis untuk melanjutkan pendidikan pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia, sekaligus bantuannya selama penulis melakukan penelitian.
6. Ayahanda H.Muh.Nurdin Bella,BA (Almarhum) dan Ibunda Hj.Rahmah, yang telah mendidik dan mengasuh penulis sejak duduk dibangku sekolah dasar sampai di perguruan tinggi,semoga amal ibadah Ayahanda (almarhum) diterima oleh ALLAH SWT.
7. Istri tercinta Serfina, S.Pd; yang selama ini dengan setia mendampingi penulis sampai dapat menyelesaikan Pendidikan Magister Manajemen pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana yang tidak sempat saya sebutkan namanya satu persatu, yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada penulis selama studi di Program Magister Manajemen.
9. Rekan-rekan se-angkatan di Program Magister Manajemen PPs-STIE Nobel Indonesia yang telah memberikan dukungan dan dorongannya dalam penyusunan tesis ini.
- 10.Para pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material kepada penulis, yang tidak sempat dikemukakan namanya masing-masing, semoga amalan mereka diterima oleh ALLAH SWT..

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak, demi kesempurnaan Tesis ini. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi penulis sendiri dalam pengembangan keilmuan Manajemen.

Penulis,

M. RUSDY

ABSTRAK

M.Rusdy. 2021. Tesis: Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng; dibimbing oleh: SabanEchdar dan Maryadi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Menganalisis pengaruh Semangat Kerja, Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai, (2) Menganalisis pengaruh Semangat Kerja, Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai, (3) Menanalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan menguji teori dengan kenyataan dilapangan melalui pengukuran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Sampel penelitian berjumlah 64 responden, menggunakan sampel jenuh dan analisis regresi berganda.

Hasil analisis disimpulkan bahwa: (1) Semangat Kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,005, thitung menunjukkan nilai 3,075, sehingga disimpulkan bahwa semangat kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) kemampuan (X2) mempunyai tingkat signifikansi 0,025, artinya nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0,005 ($0,25 < 0,05$), sehingga disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.(3) Lingkungan kerja mempunyai angka signifikansi 0,000, artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005 ($0,000 < 0,005$), sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) Semngat kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpegaruh simultan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung 49,858 > Ftabel 3,15 dengan probabilitas 0,000 < 0,05.

Perhitungan koefisien determinasi (R²) diperoleh hasil 0,669 yang berarti 66,9% variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independent (semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja), sedangkan sisanya sebesar 33,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Semangat Kerja, Motivasi, lingkungan kerja dan kinerja Pegawai.



ABSTRACT

M. Rusdy. 2021. Thesis: *The Influence of Work Morale, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at Bantaeng District Office, Bantaeng Regency, supervised by: Saban Echdar and Maryadi.*

The purpose of this study : (1) Analyze the influence of Work Enthusiasm, Motivation, and work environment partially on Employee performance, (2) Analyze the effect of Work Enthusiasm, Motivation, and work environment simultaneously on Employee performance, (3) Analyze the most dominant variable has an effect on the Performance of Employees in Bantaeng District Office, Bantaeng Regency. This study uses a quantitative descriptive approach, intending to test the theory with reality in the field through measuring the effect of independent variables on the dependent variable. The research sample of 64 respondents, using a saturated sample and multiple regression analysis.

The results of the analysis concluded that (1) Morale has a significance level of 0.005, t-count shows a value of 3.075, so it is concluded that morale (X1) has a significant influence on employee performance. (2) Ability (X2) has a significant level of 0.025, meaning that the significance value is smaller than the probability of 0.005 ($0.25 < 0.05$), so it is concluded that motivation has a significant effect on employee performance. (3) The work environment has a significance value of 0,000, meaning that the Significance value is smaller than the probability value of 0.005 ($0,000 < 0.005$), so it can be concluded that the work environment has a significant effect on employee performance, (4) Work Enthusiasm, motivation, and work environment have a simultaneous effect on employee performance, this is evidenced by the value of F-count $49,858 > F$ -table 3.15 with a probability of $0,000 < 0.05$.

Calculation of the coefficient of determination (R²) obtained 0.669 results, which means 66.9% of the dependent variable (employee performance) can be explained by the independent variables (morale, motivation, and work environment), while the remaining 33.1% is explained by other variables outside the study this.

Keywords: *Work Spirit, Motivation, work environment and employee performance.*



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Dalam.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Identitas Mahasiswa, Pembimbing dan Penguji.....	iv
Penyataan Keaslian Tesis.....	v
Abstrak.....	vi
Abstract.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.2. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	14
2.1. Penelitian Terdahulu.....	14
2.2. Semangat Kerja.....	19
2.2.1. Definisi Semangat Kerja.....	19
2.2.2. Pentingnya Semangat Kerja	21
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	23
2.2.4. Indikator Semangat Kerja.....	28
2.3. Konsep Motivasi.....	30
2.3.1. Pengertian Motivasi.....	30
2.3.2. Teori Motivasi.....	32

2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	36
2.3.4. Fungsi dan Jenis Motivasi.....	39
2.3.5. Indikator Motivasi.....	41
2.4. Lingkungan Kerja.....	43
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	43
2.4.2. Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja.....	46
2.4.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	49
2.5. Kinerja Pegawai.....	51
2.5.1. Pengertian Kinerja.....	51
2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	52
2.5.3. Penilaian Kinerja dan Tujuannya.	54
2.5.4. Indikator Kinerja.....	56
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL &HIPOTESIS	59
3.1. Kerangka Konseptual.....	59
3.2. Hipotesis Penelitian.....	61
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	61
BAB IV METODE PENELITIAN	63
4.1. Pendekatan Penelitian.....	63
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	63
4.3. Populasi dan Sampel.....	63
4.4. Teknik Pengumpulan Data.....	63
4.5. Jenis dan Sumber Data.....	64
4.6. Metode Analisis Data.....	64
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
5.1. Hasil Penelitian.....	69
5.1.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	69
5.1.2. Deskripsi Responden.....	77
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	81
5.1.4. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	96
5.1.5. Hasil Uji Kualitas Data.....	98

5.1.6. Hasil Uji Asumsi Klasik	101
5.1.7. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	106
5.2. Pembahasan.....	109
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN.....	124
6.1. Simpulan.....	124
6.2. Keterbatasan Penelitian.....	125
6.3. Saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA.....	127

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
5.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
5.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	78
5.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	79
5.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
5.5.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan	81
5.6.	Analisis Dekriptif Semangat Kerja	81
5.7.	Analisis Dekriptif Indikator Mengambil Keputusan	82
5.8.	Analisis Dekriptif Indikator Disiplin.....	83
5.9.	Analisis Dekriptif Indikator Komunikasi	83
5.10.	Analisis Dekriptif Indikator Mengendalikan Bawahan.....	84
5.11.	Analisis Dekriptif Indikator Rasa aman di tempat Kerja	85
5.12.	Analisis Dekriptif Kemampuan Pegawai	86
5.13.	Persentase Nilai Indikator Kemampuan.....	87
5.14.	Persentase Nilai Indikator Motif	87
5.15.	Persentase Nilai Indikator Harapan.....	88
5.16.	Persentase Nilai Indikator Harapan.....	89
5.17.	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	89
5.18.	Persentase Nilai Penerangan	90
5.19.	Persentase Nilai Suhu Udara	91
5.20.	Persentase Nilai Kebisingan.....	91
5.21.	Persentase Nilai Warna	92

5.22. Persentase Nilai Indikator Hubungan karyawan.....	93
5.23. Analisis Deskriptif kinerja Pegawai.....	93
5.24. Persentase Nilai Indikator Kualitas.....	94
5.25. Persentase Nilai Indikator Kuantitas.....	95
5.26. Persentase Nilai Indikator Ketepatan Waktu.....	95
5.27. Persentase Nilai Indikator Tanggung Jawab.....	96
5.28. Hasil Uji statistic Deskriptif.....	97
5.29. Hasil Uji Validasi Variabel Semangat Kerja (X1).....	98
5.30 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	99
5.31. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	100
5.32. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	100
5.33. Hasil Uji Reliabilitas.....	101
5.34. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	103
5.35. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser Coefficientsa.....	104
5.36. Hasil Uji Multikolonieritas.....	106
5.37. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	107
5.38. Hasil Uji Statistik F.....	108
5.39. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
	3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	60
	5.1. Uji Normalitas.....	102
	5.2. Uji Heterokedastisitas	104

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
Kuesioner Penelitian		131
Data Hasil Kuesioner Penelitian		136
Hasil Uji Statistik Deskriptif.....		144
Hasil Uji Validitas.....		144
Hasil Uji Reliabilitas		151
Hasil Uji Asumsi Klasik.....		152
Hasil Uji Hetrokedastisitas.....		153
Hasil Uji Multikolonieritas		155
Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....		155
Hasil Uji Statistik F.....		156

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jika suatu organisasi ingin maju atau berkembang, maka diperlukan karyawan yang berkualitas yang dapat diandalkan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penting untuk merekrut karyawan yang berkinerja baik. Ukuran kinerja dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, bentuknya dapat berupa tangible (pengukuran dapat ditetapkan atau standar) atau intangible (tidak dapat ditentukan oleh alat ukur atau standar). . setiap pekerjaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun yang berasal dari luar individu karyawan tersebut. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Quality Management of Human Resources* (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses.

Rivai (2013) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menurut Handoko (2012) adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Kinerja adalah bagian penting dari setiap pekerjaan. Dengan kinerja yang baik, setiap pegawai dapat secara efektif dan efisien menyelesaikan semua beban organisasi sehingga permasalahan yang terjadi dalam organisasi dapat terselesaikan dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Dengan demikian kinerja adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu standar hasil kerja dan sasaran serta kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat tergantung pada beberapa faktor antara lain semangat kerja pegawainya, motivasi kerja dan lingkungan tempat kerja pegawai. Agar pegawai di sebuah organisasi selalu berkinerja baik, maka semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dalam organisasi

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) acap mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja PNS. Pasalnya, para PNS dinilai kurang produktif, menghamburkan uang negara, dan berdisiplin serta beretos kerja rendah. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS di hampir seluruh instansi pemerintah, termasuk di kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Salah satu contoh misalnya, pada setiap libur Idul Fitri PNS selalu saja masih minta “menawar” untuk menambah hari libur. Padahal, sesuai Keputusan Menteri

Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Meneg-PAN), yang diputuskan dengan menteri lain terkait setiap tahun, hari cuti dan libur nasional PNS telah diatur sesuai jadwal. Namun, toh meskipun ketentuan itu sudah diatur faktanya tak sedikit PNS yang masih mangkir dan molor masuk kerja.

Membenahi kinerja pegawai, khususnya PNS, di negara kita tak ubahnya seperti balon terpinil, dipencet di sini lalu muncul di sana. Ini tentu bukan saja perkara menyangkut mental, tetapi juga etos serta budaya kerja. Di Indonesia, jumlah PNS mencapai tak kurang dari lima juta orang. Namun, dari jumlah itu, menurut mantan Men-PAN Feisal Tamim, sekitar 60%-nya tidak cukup profesional dan produktif. Fenomena ini jelas memprihatinkan.

Kultur kerja ala PNS tampaknya sulit untuk dielakkan di setiap instansi pemerintah. Pasalnya, budaya dan sistem lingkungan kerja di instansi pemerintah umumnya lebih berorientasi kepada pelayanan publik dan bukan kepada produk. Akibatnya, kinerja dan semangat kerja pegawai pun tak jauh dari tupoksi (tugas, pokok, dan fungsi) serta tata aturan birokrasi yang sudah baku. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan, PNS juga selalu berlandaskan hanya kepada juklak dan juknis, SK, surat tugas, dan sejenisnya. Karenanya wajar jika di setiap unit dan lingkungan kerja pemerintah banyak PNS yang terkesan kurang produktif.

Namun demikian, hal itu bukan berarti PNS tak memiliki potensi. Saat ini justru banyak PNS yang potensial namun kurang kesempatan untuk diberdayakan. Lagi pula, kemampuan atau potensi yang dimiliki PNS sangat tergantung kepada atasan masing-masing di setiap unit kerja. Jika atasan di setiap unit kerja cerdas mengambil kebijakan dalam pemberdayaan bawahannya, maka ada kesempatan

PNS itu bekerja sesuai potensi yang dimilikinya. Jadi, adanya stigma buruk terhadap kinerja pegawai di kalangan PNS boleh jadi akan hilang manakala potensi PNS itu diberdayakan sesuai keahlian yang dimilikinya. Beberapa upaya pemberdayaan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah peningkatan semangat kerja, motivasi yang dibarengi dengan lingkungan kerja yang kondusif.

Masalah semangat kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus mendapat perhatian serius dalam setiap organisasi, termasuk organisasi Kantor Kecamatan Bantang Kabupaten Bantaeng. Tanpa adanya semangat kerja yang besar pada diri setiap pegawai yang ada dalam suatu perusahaan maka mereka tidak akan berkerja dengan memberikan hasil yang maksimal.

Wursanto (2009) mengemukakan bahwa semangat kerja (morale) atau moral adalah suatu keadaan yang sangat erat hubungannya dengan aspek mental seseorang. Jadi semangat kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang yang memberikan timbulnya semangat kerja seseorang (morale individu) dan semangat kerja kelompok (moral group). Semangat kerja perorangan adalah kemauan atau semangat seseorang untuk menyumbangkan tenaga maupun pemikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja kelompok adalah kemauan atau semangat kerja dari setiap kelompok orang-orang secara bersama-sama untuk menyumbangkan tenaga atau pikirannya mencapai tujuan bersama.

Kondisi mental pegawai sangat mempengaruhi produktifitas kerja perusahaan, dimana tingkat produktifitas sangat tergantung pada prestasi pegawai itu sendiri. Peran seorang pemimpin dalam meningkatkan semangat kerja sangat diharapkan. Hal ini disebabkan dalam satu perusahaan seorang manajer tidak akan

mampu berkerja sendiri dalam mencapai tujuan, tetapi manajer harus mampu mengarahkan bawahannya agar mampu berkerja dengan lebih baik sesuai dengan yg di harapkan dan apabila bawahan tersebut tidak akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, maka manajer perlu mengetahui sebab-sebabnya. Banyak factor yg menyebabkan hal ini bisa terjadi, salah satunya yaitu kurangnya semangat kerja pegawai didalam pekerjaannya.

Sedangkan Konssen (2009) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah hal yg sukar ditangkap, tidak mudah didefinisikan, dikendalikan, atau diukur, namun mmancarkan pengaruh yg kuat atas iklim hubungan manusiawi setiap organisasi. Pada umumnya semangat mengacu pada sikap-sikap pegawai baik terhadap organisasi-organisasi yg memperkerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yg khas. Namun demikian pengetahuan semangat kerja dapat ditanggapi sebagai suasana yang ditimbulkan oleh sikap para anggota suatu organisasi.

Dari pernyataan diatas unsur giat dan teratur merupakan ukuran intensitas, dimana apabila seseorang memiliki semangat kerja yg tinggi ia akan memberikan hasil kinerja/prestasi kerja yang menguntungkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya semangat kerja dari seseorang pegawai dapat dilihat dari perilakunya terhadap pencapaian yang telah ditetapkan. Perilaku yang diwujudkan juga dapat menunjukkan semangat kerja bagaimana yang sesuai bagi setiap pegawai. Suatu bentuk atau model semangat kerja akan efektif bagi seseorang tetapi belum efektif bagi orang lain. Hal ini disebabkan kebutuhan yang ingin dipuaskan dengan berkerja antara individu yang satu dengan yang lainnya berbeda. Jadi organisasi melalui manajemennya harus mampu mnyesuaikan

kebutuhan pegawai dalam usaha memberikan semangat kerja yang tepat.

Pentingnya semangat kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dikemukakan oleh Karsini dkk (2016) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik semangat kerja dan disiplin kerja pegawai maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan akan berdampak pada kinerjanya.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Ishak Syahropi, Kasmiruddin (2017) dengan judul Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT.Bangkinan. The results showed that the results of hypothesis testing t greater than t table is $11.205 > 1.998$. This shows that the morale effect on employee performance, the amount effect of the spirit of work on the performance of employees on permanent employees at PT.Bangkinang is 73.8 %.

Disamping semangat kerja, dorongan motivasi kepada pegawai juga perlu demi kemajuan dan tujuan keberhasilan organisasi tersebut. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2008) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia

kearah suatu tujuan tertentu.

Menurut Robins (2011) motivasi kerja sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Motivasi kerja pada diri karyawan sangatlah diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan tersebut. Adanya kinerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan akan membantu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Motivasi dapat digunakan untuk mendorong, mengembangkan inisiatif, dan rasa tanggung jawab pegawai sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya (Dharma,2011).

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong diri seseorang untuk membuat dirinya menciptakan semangat kerja agar dapat bekerja dengan inovatif dan kreatif dalam upaya untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Rivai,dkk (2013) mengatakan bahwa Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, selain itu dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Pentingnya motivasi kerja ini dikemukakan oleh I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya; Anak Agung Ayu Sriathi (2015) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Puji Jaya Motor di Gianyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi seseorang, keterampilan komunikasi, dan

lingkungan kerja fisik semuanya berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Motivasi. Komunikasi. Lingkungan kerja fisik di Fuji Jaya Motor Gianyar. Studi ini menemukan bahwa faktor terpenting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah komunikasi.

Juga dikemukakan oleh Saka Yulius, Sugeng Susetyo (2014) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Pada variabel motivasi memperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja terhadap Kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Pekerja lebih produktif dalam lingkungan yang nyaman. Banyak karyawan yang menghabiskan waktunya bekerja di perusahaan tertentu selama puluhan tahun, alasannya bukan hanya karena mendapatkan gaji yang besar, tetapi juga merasa nyaman selama bekerja di perusahaannya.

Lingkungan kerja merupakan salah faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan baik ataupun buruk. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan

tanggung jawabnya saat bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menentukan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Lingkungan kerja memang erat kaitannya dengan kinerja masing-masing karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksudkan bukan hanya menyangkut lingkungan fisik saja namun juga menyangkut lingkungan sosial. Manajemen perusahaan seharusnya juga memberikan perhatian yang lebih terhadap lingkungan kerja agar kinerja karyawan bisa lebih baik. Lingkungan kerja bisa meliputi keadaan organisasi, misalnya saja kantor yang bersih, area parkir yang nyaman, ruang kerja karyawan yang nyaman dan tertata sangat rapi.

Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan, dan motivasi berubah sesuai dengan lingkungan kerja. Dari ilustrasi tersebut dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja sangat nyaman, semua karyawan dapat bekerja sama dengan baik, maka motivasi karyawan juga akan meningkat dan mereka akan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Ketika kantor kotor, tidak nyaman, dan panas, kinerja karyawan akan menurun. Ketika karyawan berdebat satu sama lain, ini menurunkan motivasi kerja.

Pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi ini, ditegaskan juga oleh Arief Setya Sandhi pada tahun 2013 dalam penelitian dengan berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap

Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada kenyataannya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, namun dalam penelitian ini penulis hanya mengkaji tiga faktor yang menurut pengamatan penulis masih perlu ditingkatkan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng, yaitu semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

Menurut pengamatan penulis ketiga faktor tersebut masih lemah di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng, semangat kerja pegawai masih rendah, motivasi yang diberikan belum maksimal dalam meningkatkan kegairahan pegawai dalam bekerja, demikian pula lingkungan kerja di kantor masih yang kurang kondusif untuk menunjang aktivitas kerja pegawai. Akibat dari rendahnya semangat kerja pegawai, motivasi kerja belum optimal dan lingkungan kerja yang kurang memuaskan, fasilitas kantor dan ruangan kerja masih sederhana, maka penulis ingin membahas aspek ini dalam tesis penulis.

Pada jam kantor, PNS acap “kucing-kucingan” dengan atasan, mereka mangkir kerja untuk sekadar *shopping* ke mal atau pasar tradisional. Di antara mereka tak sedikit yang kemudian tertangkap basah aparat. Fenomena itu agaknya seperti lumrah terjadi di kalangan pegawai negeri sipil. Padahal, sebagai pegawai yang digaji pemerintah, pada jam kerja mereka seharusnya berada di kantor dan mengutamakan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang mangkir saat jam kantor atau usai hari libur nasional, sampai saat ini memang masih menjadi

persoalan di berbagai instansi pemerintah lain. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja di kalangan PNS belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif.

Dari uraian latar belakang tersebut diatas dan beberapa penomena yang ada pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Banaeng, maka penulis tertarik untuk membahas dan mengkaji masalah tersebut dalam penelitian tesis ini dengan judul: **Pengaruh Semanga Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dia tas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng?
4. Apakah semangat kerja,motivasi dan kingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng?

1.3 Tujuan Penelitian

Bertolak pada latar belakang dan rumusan masalah penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.
4. Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng, melalui peningkatan semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

2. Bagi Akademis

Memberikan pembelajaran dalam pengaplikasian ilmu Manajemen SDM, yang berkaitan dengan peningkatan semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja, sekaligus rujukan bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian

sejenis dengan lokasi dan sampel yang berbeda.

3. Bagi peneliti

Sebagai salah satu persyaratan tugas akhir dalam menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam membahas kajian pustaka ini, penulis kemukakan terlebih dahulu beberapa penelitian dari peneliti terdahulu yang ada hubungannya dengan penelitian ini, hal ini dimaksudkan sebagai rujukan untuk melihat sejauhmana kesamaan dan perbedaannya dengan penelitian ini, yakni sebagai berikut:

Karsini, Patricia Dhiana Paramita, Maria Magdalena Minarsih (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah : Mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang, Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang, Mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat menjelaskan pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan metode penelitian dengan menggunakan analisis Regresi Berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Variabel dalam penelitian ini terbagi dalam 2

yaitu Variabel Bebas (independen) meliputi Variabel Semangat Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Terikat (dependen) yaitu Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitung sebesar 3,579 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993. Hal ini dikarenakan semakin baik semangat kerja dan disiplin kerja pegawai maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan akan berdampak pada kinerjanya.

Ishak Syahropi, Kasmiruddin (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. BAngkinan. This study aims to determine the effect of the spirit of work on the performance of employees on permanent employees at PT. Bangkinang .spirit of work as the independent variable (x) has been formulated that is seen on the level of absenteeism , job satisfaction , cooperation , and discipline, while the employee's performance as the dependent variable (y) . this research was carried out on all permanent employees at PT. Bangkinang many as 44 people .Data obtained from questionnaires and subsequently processed to then be tested using statistical analysis as a simple linear regression analysis, t test, and correlation analysis and determination using spss. The results showed that the results of hypothesis testing t greater than t table is $11.205 > 1.998$.this shows that the morale effect on employee performance . the amount effect of the spirit of work on the performance of employees on permanent employees at PT. Bangkinang is 73.8 %.

Ilham Nuryasin Mochammad Al Musadieg Ika Ruhana (2016) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota

Malang). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Jenis penelitian yang digunakan bersifat penjelasan (*explanatory research*). Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial program *SPSS v 23.00 for Windows*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,168. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,275. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig.F} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya; Anak Agung Ayu Sriathi (2015) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh motivasi, komunikasi serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Puji Jaya Motor Gianyar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di Fuji Jaya Motor Gianyar. sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. Hasil penelitian menemukan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah komunikasi.

Saka Yulius, Sugeng Susetyo (2014) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan seluruh populasi pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Sampel yang didapatkan 85 orang. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai digunakan metode statistik uji regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 For Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Pada variabel motivasi memperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

Eni Herlina (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Mitra Setia Jaya di Sidiarjo)”. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode teknik analisis regresi linear berganda. Dengan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebasnya yaitu kemampuan (X1) dan motivasi kerja (X2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknisi di CV. Mitra Setia Jaya di Sidiarjo.

Nadya Wahyuningtyas pada tahun 2013 melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)”. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) variabel bebas adalah lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kompensasi (X2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan karyawan terhadap kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang dengan arah positif.

Bambang Dwi Setiadi pada tahun 2007 melakukan suatu penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Lippo Bank Cabang Pemuda, Semarang)”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas adalah motivasi kerja (X1), komitmen pegawai (X2), dan lingkungan kerja (X3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lippo Bank Cabang Pemuda Semarang.

Arief Setya Sandhi pada tahun 2013 melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Puri Asih Salatiga)”. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda. Dengan variabel dependen kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1. Definisi Semangat Kerja

Pengertian semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari pada moral kerja yang tinggi. Moral kerja yang tinggi merupakan semangat dan kegigihan dalam bekerja. Semangat kerja mendeskripsikan suatu perasaan dan menunjukkan suasana pekerjaan. Begitu juga halnya dengan seorang pegawai harus semangat kerja karena diperlukan tindak dan perilaku dalam melakukan tugasnya, baik tidaknya pekerjaan pegawai dipengaruhi oleh semangat dan keinginan bekerja. Untuk lebih jelasnya, akan diuraikan pengertian semangat kerja menurut beberapa ahli.

Menurut Burhanuddin (2009) semangat kerja adalah "kepuasan yang diperoleh seseorang dari hasil pekerjaannya, kelompok kerja, pimpinan organisasi dan lingkungan". Nitisimito mengatakan cara terbaik untuk menunjukkan semangat di tempat kerja adalah dengan lebih aktif dan membuat pekerjaan lebih baik dan lebih cepat. Sedangkan kegembiraan adalah "kesenangan dalam pekerjaan yang dilakukan" Artinya jika orang lebih semangat bekerja, pekerjaannya akan lebih terselesaikan, absensi akan diminimalkan, risiko pindah kecil. Orang termotivasi untuk membuat keputusan dengan cepat dan efisien.

Menurut Manullang (2012), ada 2 cara untuk mendefinisikan semangat kerja yaitu sebagai berikut:

1. Semangat kerja adalah kondisi kolektif, dimana terdapat tujuan yang jelas dan pasti, yang dianggap penting dan dipadukan dengan tujuan pribadi.

2. Semangat kerja adalah semangat memiliki atau kesatuan, dan semangat kerja mengacu pada adanya kesatuan. Ini adalah rasa pengertian, fokus pada pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, supervisor, pemimpin, dan elemen perusahaan.

Semangat adalah keinginan suatu kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tertentu. Contoh moral yang baik adalah adanya kepahlawanan dalam perang, ketika seseorang menyerahkan nyawanya, tubuhnya memiliki kesempatan atau mencapai tujuan.

Ide-ide tersebut dapat digambarkan bahwa semangat kerja merupakan potret perasaan pribadi individu dan kelompok terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam mencapai tujuan. Karena sikap adalah kesediaan untuk bertindak, artinya masih berupa kemauan atau kecenderungan dan tidak terlihat oleh orang lain, maka semangat kerja lebih bersifat individual.

Moral adalah sikap sekelompok orang terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Terciptanya upaya untuk berpartisipasi dalam semua kegiatan membutuhkan lingkungan kerja yang positif.

Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. (Hariyanti, 2013). Sedangkan Menurut Hasibuan (2011), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2014) bahwa semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan.

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya

jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materi. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Apabila pimpinan suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai akan dapat dikurangi dan lain sebagainya.

2.2.2 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2009), yaitu:

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan

tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.

5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

Dengan demikian Semangat kerja harus terus ditumbuhkan dalam diri agar bisa mencapai semua mimpi, harapan, dan keinginan secara optimal. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dengan semangat kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan berhasil dengan baik.
2. Semangat kerja yang tinggi mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih hati-hati dan teliti.
3. Semangat kerja mendorong seseorang untuk selalu berprestasi
4. Dengan semangat kerja, produktivitas akan meningkat
5. Semangat kerja dapat membentuk seseorang menjadi pribadi yang bertanggung jawab dan pantang menyerah.

Maier dalam Mangkunegara (2015) yang menyebutkan ada empat konsep dasar yang mencerminkan semangat kerja yang tinggi yaitu, antara lain:

1. Kegairahan atau antusias (*Zest, Enthusiasm*). Maier mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja, motivasi tersebut tidak akan terbentuk bila kurang memiliki keinginan atau minat dan kegembiraan dalam melakukan pekerjaannya

2. Kualitas untuk bertahan (*Staying Quality*). Setiap orang tentu mempunyai tujuan tertentu dalam bekerja dan berusaha untuk mencapainya, makin besar usaha individu untuk mengatasi kesulitan dalam mencapai tujuannya, menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Maier menyatakan bahwa individu tetap berusaha mencapai tujuan semula meskipun mengalami kesulitan, ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kualitas untuk bertahan.
3. Kekuatan melawan frustrasi (*Resistance to Frustration*). Maier menyatakan bahwa kekuatan melawan frustrasi berbeda dengan kualitas untuk bertahan, meskipun secara umum keduanya mencerminkan bagaimana individu tersebut menghadapi rintangan yang ditemui selama bekerja. Pada aspek ini Maier melibatkan suatu hal yang menarik untuk mengetahui semangat kerja individu, yaitu frustrasi.
4. Semangat berkelompok. Semangat kerja menurut buku *Multipal Personal Administration* yaitu; bahwa semangat kerja adalah, sikap perorangan atau sikap kelompok dari masing-masing individu terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Orang yang memiliki semangat kerja tentunya memiliki sikap disiplin. Disiplin merupakan bentuk perhatian terhadap waktu. Dia akan menghargai waktu. Dia tidak mudah mengingkari janji yang telah diberikan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2013) Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat

kerja.

4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Menurut Handoko (2012), ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

1. Komunikasi, Merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari dan dimanapun manusia berada.
2. Motivasi, Suatu kemampuan seorang manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya yang akan menentukan efektifitas manajer yaitu dengan cara bagaimana manajer dapat memotivasi para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat dan mencapai tujuan pada perusahaan yang bisa tercapai dengan baik.
3. Lingkungan kerja, Merupakan suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik tanpa adanya hal-hal yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak bergairah dan tidak bersemangat dalam bekerja.

Selain itu yang berperan aktif dalam menimbulkan semangat kerja adalah kondisi kerja yang mendukung, karena karyawan sangat peduli dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun umum dengan tujuan agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik, kondisi kerja yang baik itu antara lain lingkungan kerja fisik yang tidak membahayakan, suhu, cahaya, kebisingan dan lain-lain tidak dalam kondisi ekstrim, karyawan juga menyukai tempat kerja yang bersih dan modern dengan perlengkapan yang memadai. Disamping itu komunikasi yang baik juga mendukung atas lancarnya

sebuah pekerjaan maka dari itu komunikasi antar pimpinan dan bawahan harus jelas, cepat, benar dan akurat.

Menurut Nitisemito (2010), indikasi yang menunjukkan kecenderungan umum rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, *labour turnover* yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang sering kali terjadi, dan pemogokan. Berdasarkan indikasi yang menunjukkan kecenderungan rendahnya semangat kerja, maka karakteristik semangat kerja karyawan dapat diketahui dari tiga indikator, yaitu budaya organisasi, kompensasi dan motivasi.

Menurut Dressler, (2011) semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. Untuk memahami unsur-unsur semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing unsur sebagai berikut :

1. Presensi, merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi / lembaga selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui :
 - a. Kehadiran pegawai di tempat kerja
 - b. Ketepatan pegawai datang/pulang kerja

- c. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi
2. Disiplin Kerja, merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai dapat diukur melalui :
 - a. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib di instansi.
 - b. Kepatuhan pegawai terhadap intruksi yang datang dari atasan.
 - c. Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
 - d. Memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - e. Menggunakan dan memelihara peralatan
3. Kerjasama, Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan. Untuk mengukur tingkat kerjasama digunakan kriteria sebagai berikut:
 - a. Kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahannya.
 - b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.

- c. Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain.
- d. Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Tanggungjawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.

Tingkat tanggung jawab seseorang dapat melalui:

- a. Dapat dituntut atau dipersoalkan. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- b. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- c. Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaikbaiknya.
- d. Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri.

5. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produk itu. Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Tingkat produktivitas kerja pegawai diukur melalui: (a) Ketetapan penggunaan waktu (b) Output/hasil yang dicapai.

2.2.4 Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010) terdapat indikator-indikator yang dapat mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

1. Kerja Sama, Kerja sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi, kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian. Pada prinsipnya seorang pegawai bukan hanya melaksanakan atau memenuhi kewajiban dirinya sendiri, tetapi dengan kesadaran dan pemahamannya bersedia untuk membantu dan memikirkan tugas-tugas pegawai lainnya, sebab pada intinya pekerjaan yang berada di dalam organisasi merupakan satu kesatuan sistem yang saling bekerja sama.
2. Disiplin, Disiplin mengajarkan dan membuat pegawai mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan dan perasaan senang agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terbebani dan merasa risih/aneh kalau tidak melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi.
3. Kepuasan, Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Dan sebaliknya apabila seorang pegawai tidak memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, maka pegawai tersebut cenderung akan menurun prestasi kerja

dan produktivitas kerjanya. Melihat kepuasan kerja dengan semangat kerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, maka semangat kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai merasa kepuasan terhadap pekerjaannya dan terpenuhi kebutuhannya.

4. Keamanan, Rasa aman untuk menghadapi masa depan adalah suatu jaminan yang dapat memberikan rasa aman didalam menghadapi masa tua atau masa pensiun. Rasa aman ini dapat membuat setiap pegawai merasa tenang untuk menghadapi masa depannya yang telah terjamin sehingga dengan adanya jaminan masa depan tersebut, maka pegawai akan dapat bekerja lebih bersemangat yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang lebih baik, lebih banyak, dan lebih cepat didalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
5. Dan rasa aman di tempat kerja adalah suasana perasaan yang tenang pada saat pegawai melaksanakan tugas-tugasnya di ruangan kerja. Keadaan suasana tersebut dapat dilihat dari perilaku pegawai pada saat melakukan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terancam dan ditekan baik dari atasan, sesama rekan kerja, pihak luar, barang-barang milik pegawai dan inventaris kantor yang ditinggalkan di ruangan kerja maupun di lingkungan tempat kerja dan lain-lain. Oleh sebab itu, apabila di dalam ruangan kerja tidak terjamin keamanannya dan sering terjadi pencurian, maka pegawai tidak akan dapat berkonsentrasi dengan baik di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga apabila keadaan ini terus terjadi di tempat kerja akan timbul kegelisahan

kepada setiap pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan akibatnya prestasi kerja dan produktivitas kerja cenderung akan menurun.

Menurut Nitisemito (2010), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain :

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
8. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan keperdulian organisasi
9. Para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja

2.3 Konsep Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Menurut Fillmore H. Standford dalam

Mangkunegara (2015), motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Menurut Robbins, Judge (2011), motivasi menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah kumpulan sikap dan nilai yang memotivasi individu untuk melakukan tindakan sesuai dengan tujuan pribadi (Veithzal & Ella, 2013).

Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai syarat yang berpengaruh bagi terciptanya, arahan dan terpeliharanya perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Irkhani (2014) motivasi kerja seseorang merupakan suatu perasaan mendorong maupun tidak yang berhubungan dengan suasana hati.

Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti berapa banyak uang yang ada di bank, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, dan sebagainya. Aspek kedua adalah internal, meliputi usia, kesehatan, kemampuan, pendidikan, keyakinan agama. Dll. Karyawan akan puas dengan pekerjaannya jika aspek eksternal dan internal saling mendukung. (Irkhani, 2014).

Kemudian Nimran (2010) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa :(a) Produktivitas, (b) Kehadiran atau Prilaku kerja kreatifnya. Sedangkan menurut Adair (2009), motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan.

Dari beberapa pengertian tentang motivasi di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain.

2.3.2 Teori Motivasi

Teori motivasi menurut Robbins (2011) adalah bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku, dimana bersemangat adalah hasil dari motivasi yang kuat.

Berikut dijelaskan beberapa teori motivasi menurut Maslow yang dikutip oleh Mangkunegara (2015), sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri (Mangkunegara, 20015). Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa dan juga sebaliknya. Robbins, Judge (2011) mengemukakan terdapat empat teori yang

berfokus pada kebutuhan, teori ini adalah:

1) Teori Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan pendapat bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Ini adalah kebutuhan tingkat yang paling mendasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan berpendapat, mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yaitu teori dua faktor. Teori dua faktor yaitu teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja (faktor motivasi), sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja (faktor *hygiene*).

Faktor *hygiene* sebenarnya bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor *hygiene* mencegah ketidakpuasan

tetapi bukannya penyebab terjadinya kepuasan. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.

3) Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer

Teori ERG merupakan teori yang mengedepankan tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu:

- a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

4) Teori McClelland

Teori kebutuhan David McClelland dikembangkan. Teori ini menyatakan bahwa prestasi, kekuasaan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Ini didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*)

Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Keinginan untuk menjalin hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

5) Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, yaitu teori X dan Teori Y.

- a. Teori X yaitu teori yang berasumsi bahwa karyawan tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja. Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah mendominasi individu.
- b. Teori Y yaitu teori yang memiliki asumsi bahwa karyawan suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab, dan dapat berlatih mengendalikan diri. Teori ini berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi lebih mendominasi individu.

2. Teori Keadilan/Keadilan Organisasi

Teori yang ini menyatakan bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaannya dengan masukan dan hasil pekerjaan orang lain, dan kemudian merespons untuk menghilangkan ketidakadilan. Menurut Robbins, Judge (2011) teori keadilan dapat menentukan suatu konsep yang terkait dengan tunjangan dan ketidakadilan karyawan. Ketidakadilan yang diciptakan oleh kelebihan pembayaran tidak memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap perilaku di sebagian besar situasi kerja.

Kesimpulan teori keadilan memprediksi bahwa untuk sebagian besar karyawan, motivasi dipengaruhi secara signifikan oleh penghargaan individu itu sendiri.

3. Teori harapan (*Expectation Theory*)

Teori harapan mengasumsikan bahwa orang berperilaku dengan cara yang termotivasi, yang mengarah pada penghargaan. Kekuatan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu itu akan diikuti oleh hasil tertentu dan pada daya tarik hasil itu bagi individu (Robbins, Judge, 2011).

Dalam teori harapan berfokus kepada tiga hubungan yaitu:

- a. Hubungan usaha kinerja (kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja).
 - b. Performance Reward Ratio (sejauh mana orang tersebut percaya bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan mengarah pada pencapaian yang diinginkan).
 - c. Hubungan imbalan-tujuan pribadi (sejauh mana imbalan organisasi memenuhi tujuan atau kebutuhan pribadi dan daya tarik imbalan potensial bagi individu).
- Kesimpulan dari teori ini adalah memahami tujuan individu dan hubungan antara usaha dan kinerja, antara kinerja dan penghargaan, antara penghargaan dan pemenuhan tujuan individu.

2.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Memotivasi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan itu rumit. Dalam motivasi terdapat berbagai rangkaian faktor, yang saling berkaitan antara satu faktor dengan faktor lainnya, faktor individu dan faktor organisasi. (Gomes, 2009).

Faktor individu meliputi kebutuhan, tujuan, sikap dan keterampilan. Faktor yang berasal dari organisasi antara lain upah atau gaji (gaji), keamanan kerja (job security), rekan kerja (rekan kerja), pengawasan (supervisi), pujian (pujian), dan pekerjaan itu sendiri (workplace itu sendiri).

Nurzali, Cut (2011) mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkan.

1. Motivasi adalah faktor yang menyebabkan seseorang bertindak atau bertingkah laku dengan cara tertentu. Setiap individu memiliki kebutuhan internal untuk mendorong, menekan, atau memotivasi mereka untuk melakukannya. Kebutuhan spesifik yang ditentukan untuk menentukan tindakan yang harus diambil untuk memenuhi kebutuhan mereka.
2. Harapan Harapan adalah kekuatan kecenderungan untuk bekerja dengan baik, tergantung pada kekuatan harapan bahwa jaminan, peralatan, lingkungan atau hasil yang menarik akan diberikan setelah bekerja. Saya harap Anda akan mencapai tujuan Anda dalam tindakan.
3. Insentif Insentif adalah rangsangan atau insentif yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk turut serta membangun, memelihara, memperkuat dan mengarahkan sikap dan menuju tujuan perusahaan yang menarik.

Setiap orang pasti memiliki keinginan untuk hidup sukses, terutama dalam hal bekerja, baik itu bekerja sebagai pegawai sebuah perusahaan atau bekerja untuk keluarga dan diri sendiri dengan membuat usaha rumahan. Namun terkadang rumitnya pekerjaan serta pengaruh lingkungan sosial bisa membuat pegawai

kehilangan hasrat untuk tetap berkarya. Di saat-saat inilah pegawai memerlukan motivasi kerja yang kuat agar ia tidak menyerah di tengah jalan.

Banyak faktor yang menimbulkan motivasi diri untuk bekerja dengan baik, yaitu:

1. Faktor Internal (Intern)

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggungjawab di dalam hidupnya. Ada beberapa hal yang bisa termasuk ke dalam faktor internal, diantaranya adalah:

- a. Harga diri dan Prestasi, yaitu sebab timbulnya motivasi di dalam diri seseorang bisa dikarenakan ingin mencapai prestasi tertentu atau ingin membuktikan dan meningkatkan harga dirinya.
- b. Kebutuhan, motivasi juga dapat timbul karena adanya kebutuhan akan sesuatu di dalam hidupnya sehingga ia termotivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.
- c. Harapan, adanya suatu harapan yang ingin dicapai seseorang di masa yang akan datang dapat berpengaruh pada tindakan orang yang bersangkutan.
- d. Tanggungjawab, motivasi yang berasal di dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan hati-hati dalam menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
- e. Kepuasan kerja, adanya kepuasan kerja juga bisa menimbulkan motivasi dalam diri seseorang.

2. Faktor Eksternal (Ekstern)

Faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri

seseorang. Banyak faktor yang dapat menjadi faktor eksternal timbulnya motivasi diantaranya adalah:

- Jenis dan sifat pekerjaan, faktor jenis dan sifat pekerjaan menjadi dorongan seseorang untuk bekerja dan dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan.
- Kelompok kerja, ialah kelompok kerja dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan pendapatan bagi kebutuhan hidupnya.
- Kondisi kerja, ialah keadaan dimana seseorang bekerja sesuai harapannya.
- Keamanan dan keselamatan kerja, ialah motivasi yang timbul karena adanya jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
- Hubungan interpersonal, ialah hubungan antara teman, atau dengan atasan, hubungan dengan bawahan.

2.3.4 Fungsi dan Jenis Motivasi

Terdapat beberapa fungsi motivasi yang diperoleh oleh seseorang, diantaranya adalah (Mangkunegara,2015):

- a. Mendukung timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan sehingga memotivasi melakukan perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah untuk mewujudkan keinginan/ tujuan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut Hamalik dalam Hasibuan (2014), fungsi motivasi yaitu :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.

2. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

Ada beberapa jenis motivasi yang memberikan pengaruh dan memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam hidupnya, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik ialah suatu keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu disebabkan faktor dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang tanpa adanya pengaruh orang lain karena adanya hasrat untuk mewujudkan tujuan tertentu. Contoh motivasi intrinsik adalah motivasi seseorang untuk bekerja keras untuk mendapatkan penghasilan karena hendak membeli sepeda motor.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik ialah suatu keinginan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang menguntungkan dirinya. Contoh motivasi ekstrinsik adalah seorang pegawai yang termotivasi untuk bekerja lebih keras karena adanya peluang untuk meningkatkan karir untuk pegawai berprestasi.

2.3.5 Indikator Motivasi

Yang mendorong seorang pegawai meningkatkan kinerja karena adanya motivasi kerja yang menjadi pendorong dan semangat dalam menyelesaikan semua fungsi dan tanggung jawabnya. Indikator motivasi kerja pegawai dalam aktivitasnya menurut Hasibuan, (2014) yaitu: Motif, Harapan dan Insentif.

1. Motif; Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak tertentu yang ingin dicapai. Motif adalah daya atau kekuatan yang ada dalam diri (*inner potential*) seseorang. Daya inilah yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku orang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Motif merupakan daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Dapat dikatakan bahwa motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motif. Motif ini yang menyebabkan mengapa seseorang berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar atau pun tidak sadar. Motif inilah yang menyebabkan seorang pegawai melakukan sesuatu yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuhnya. Motif ini diwujudkan dalam bentuk pemberian rangsangan untuk meningkatkan keinginan pegawai dan menjadi daya penggerak agar pegawai bekerja secara maksimal untuk mencapai hasil yang diharapkan.

2. Harapan (*expectancy*); Indikator motivasi kerja karyawan yang kedua adalah Harapan (*expectancy*) yakni suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Harapan adalah peluang yang diperkirakan seseorang bahwa kegiatan yang akan dilakukannya dapat mencapai hasil yang diinginkan. Artinya, seorang akan ter-motivasi apabila ia menilai pekerjaan yang

akan dilakukan memiliki peluang untuk dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat baginya. Harapan ini diwujudkan dalam bentuk pemberian kesempatan untuk maju agar pegawai yang bersangkutan dapat bekerja sebagaimana mestinya.

3. Insentif (*incentive*); Insentif (*incentive*) yaitu merangsang bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Insentif merupakan imbalan yang didapat oleh seseorang sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Apabila seseorang menilai bahwa imbalan tersebut sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang telah dilakukannya maka ia akan semakin antusias dalam bekerja. Bentuk insentif bisa berbentuk materi dan juga non materi.

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Siswanto, 2010).

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah hal yang tidak terpisahkan dalam meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah tinggal di perusahaan tersebut. Banyak karyawan yang menghabiskan waktunya untuk bekerja pada perusahaan tertentu hingga puluhan tahun, alasannya bukan hanya karena mereka mendapatkan gaji yang besar, namun mereka juga merasakan kenyamanan saat bekerja di perusahaannya. Lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka. Hampir semua karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik agar mereka merasa betah dan nyaman saat bekerja.

Menurut Gomes (2009), Lingkungan kerja adalah suatu proses kerja dimana lingkungan berinteraksi menurut pola tertentu dan masing-masing mempunyai ciri dan/atau nilai tertentu, dan manusia adalah pusat dari segalanya. Dalam Murbijanto (2013), Davis menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi penting bagi individu yang bekerja di dalamnya karena memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap karyawan di dalamnya. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat ia bekerja, cara kerja yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Mardiana (2010), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja

optimal. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat bekerja.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Gouzali Saydam (2011) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sihombing (2012), lingkungan kerja adalah Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Dengan demikian lingkungan kerja adalah keadaan atau proses dimana lingkungan berhubungan dengan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang ditugaskan kepada

karyawan. baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang ditugaskan kepada karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.4.2 Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sudarmayanti (2013), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua:

1. Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - 2) Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik; Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 201008). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Ishak dan Tanjung (2013), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak menimbulkan banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Dalam dunia kerja tidak sedikit lingkungan kerja yang tidak sehat, banyak masalah yang timbul diantara karyawan, hal ini bisa menyebabkan lingkungan kerja yang tidak sehat. Lingkungan kerja memang erat kaitannya dengan kinerja masing-masing karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksudkan bukan hanya menyangkut lingkungan fisik saja namun juga menyangkut lingkungan sosial. Manajemen seharusnya juga memberikan perhatian yang lebih terhadap lingkungan kerja agar kinerja karyawan bisa lebih baik.

Dalam dunia kerja tidak sedikit lingkungan kerja yang tidak sehat, banyak permasalahan yang muncul dikalangan karyawan, hal ini dapat menimbulkan lingkungan kerja yang tidak sehat. Lingkungan kerja penting bagi kinerja setiap karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud tidak hanya menyangkut lingkungan fisik tetapi juga menyangkut lingkungan sosial. Manajemen juga harus lebih memperhatikan lingkungan kerja untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Jika lingkungan kerja sangat nyaman dan kondusif, semua karyawannya dapat bekerja sama dengan baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat bahkan mereka akan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika kondisi ruangan kantor kotor, kurang nyaman dan panas, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika beberapa karyawan saling terlibat pertengkarannya, hal ini akan menurunkan motivasi kerja lebih baik.

Lingkungan kerja atau lingkungan organisasi adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan karyawan. (Wursanto, 2009).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur,

kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi,2009). Jadi lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2010) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan.
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Elqomi (2012) menyatakan bahwa yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : 1) Penerangan, 2) Suhu Udara, 3) Suara Bising, 4) PenggunaanWarna, 5) Ruang Gerak yang diperlukan, 6) Keamanan Kerja, 7) Hubungan Karyawan

Menurut Elqorni (2012), lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan kerja yang:

1. Dapat membuat hati bahagia dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan atau setidaknya tidak membuat karyawan stres dan terbebani.

2. Bersahabat sehingga menghindari ketegangan dalam kehidupan sosial karyawan.
3. Dapat dengan bebas berbagi ide yang kemungkinan besar dapat membantu mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.
2. Selalu memiliki tujuan spesifik baik dalam rapat maupun pekerjaan sehari-hari.
3. Lokasi yang bersih dan rapi agar membantu beri pemikiran positif dan lingkungan yang sehat.
4. Memiliki manajemen yang baik membantu menghindari dan mengatasi konflik internal yang dapat terjadi karena perbedaan pendapat di tempat kerja.
5. Memperhatikan/peduli pada karyawan agar karyawan bisa merasa lebih nyaman dan kerasan di dalam kantor.

Dalam hubungan ini Ishak dan Tanjung (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja bermanfaat untuk:

- a. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
- b. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- c. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
- d. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- e. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.

- f. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- g. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/ kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2009). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2011).

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya

pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Handoko (2012), mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Tika (2010), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama. Pemahaman tentang hubungan kinerja ini terkait dengan perilaku. Sebagai perilaku, kinerja adalah tindakan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Dari definisi-definisi diatas dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari : (a) Hasil-hasil fungsi pekerjaan, (b) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti : motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan tugas dan lain sebagainya Pencapaian tujuan organisasi Periode waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

2.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Amstrong & Baron (dalam Wibowo, 2010) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan pembimbing dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan k sekerja.
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/Situational Factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2015) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan, Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge dan skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.5.3 Penilaian Kinerja dan Tujuannya

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh manajemen untuk memberikan informasi kepada karyawan secara individu, mengenai kualitas pekerjaannya dari sudut pandang perusahaan. Menurut Veithzal & Ella (2014), penilaian kinerja merupakan mekanisme yang baik untuk memantau karyawan.

Untuk melakukan penilaian kinerja diperlukan adanya suatu kriteria yang digunakan sebagai ukuran atas kemajuan atau keberhasilan organisasi atau perusahaan. Menurut Soekidjo (2010) kriteria yang diperlukan tersebut yakni:

a. Kriteria Manfaat (*benefit criteria*)

Untuk kriteria ini digunakan untuk pengukuran produktivitas dan kualitas kerja. Indikator produktivitas meliputi peningkatan prestasi kerja, penurunan absensi karyawan, dan penurunan rotasi tenaga kerja. Sedangkan indikator kualitas kerja antara lain peningkatan partisipasi kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress, penurunan jumlah kecelakaan kerja, dan penurunan jumlah karyawan sakit.

b. Kriteria Biaya (*cost criteria*)

Berbagai indikator digunakan untuk membiayai suatu kegiatan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Biaya setiap kegiatan lebih spesifik, seperti keamanan dan kesehatan, berupa biaya pelatihan, pengawasan, pembelian peralatan penanganan, transfer sumber daya, dan sebagainya.

Veithzal (2013) mengemukakan bahwa pada dasarnya tujuan penialain kinerja atau prestasi kinerja karyawan meliputi:

1. Mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian gaji yang serasi, misalnya kenaikan gaji, insentif dll.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Pembeda antra karyawan satu dengan yang lain.
5. PengembanganSDM
6. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
7. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supersviso melalui diskusi tentang kemajuan kerja.
8. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencan karier.
9. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
10. Salah satu sumber informasi untuk perencanaanSDM.
11. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yangbaik.
12. Sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, insentif, dan imbalanlainnya.
13. Alat untuk menjaga tingkat kinerja dan mendorong karyawan untuk mengambil insisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
14. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
15. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sangsi, ataupunhadiah.

Dari tujuan penilaian kinerja yang telah dikemukakan diatas, maka penilaian kinerja dilakukan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan perencanaan kebijakan suatu organisasi, kegunaan penilaian kinerja antara lain :

- a. Acuan kebijakan dalam penyesuaian kompensasi dan umpan balik ke SDM.
- b. Penentuan keputusan untuk perbaikan kinerja dan merancang pekerjaan.
- c. Penyelenggaraan kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karier.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal kesempatan kerja yang adil, penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

2.5.4 Indikator Kinerja

Penetapan indikator kinerja harus berlandaskan pada hasil perumusan perencanaan strategik yang meliputi tujuan, sasaran dan strategi organisasi. kemudian diidentifikasi data, informasi yang lengkap, akurat dan relevan untuk memudahkan pemilihan indikator kinerja. pengalaman atas penyelenggaraan dan misi organisasi sangat membantu dalam memilih indikator kinerja yang relevan, yakni yang besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kegiatan kinerja, program operasional maupun implementasi kebijakan.

Menurut Akdon dalam Mangkunegara (2015), terdapat 5 (lima) macam indikator kinerja yang umumnya digunakan yakni: (a) indikator kinerja *input* (masukan): adalah indikator segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan; misal dana, SDM, informasi, kebijakan dan lain-lain, (b) Indikator Process: gambaran mengenai langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan barang atau jasa (c)

indikator kinerja *output* (keluaran): adalah sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (*output*) kegiatan pada jangka menengah (efek langsung), (d) indikator kinerja *benefit* (manfaat): adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan, (e) indikator kinerja *impact* (dampak): adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan.

Sementara indikator kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan

pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng, namun dalam peneliti ini penulis membatasi kajian pada tiga faktor saja, yaitu semangat kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan Menurut Hasibuan (2014), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Motivasi dapat timbul atas adanya dorongan yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar. Sedangkan lingkungan kerja yang terbangun da dalam suatu perusahaan tergantung kepada kondisi fasilitas dan hubungan antar personal yang berada pada perusahaan.

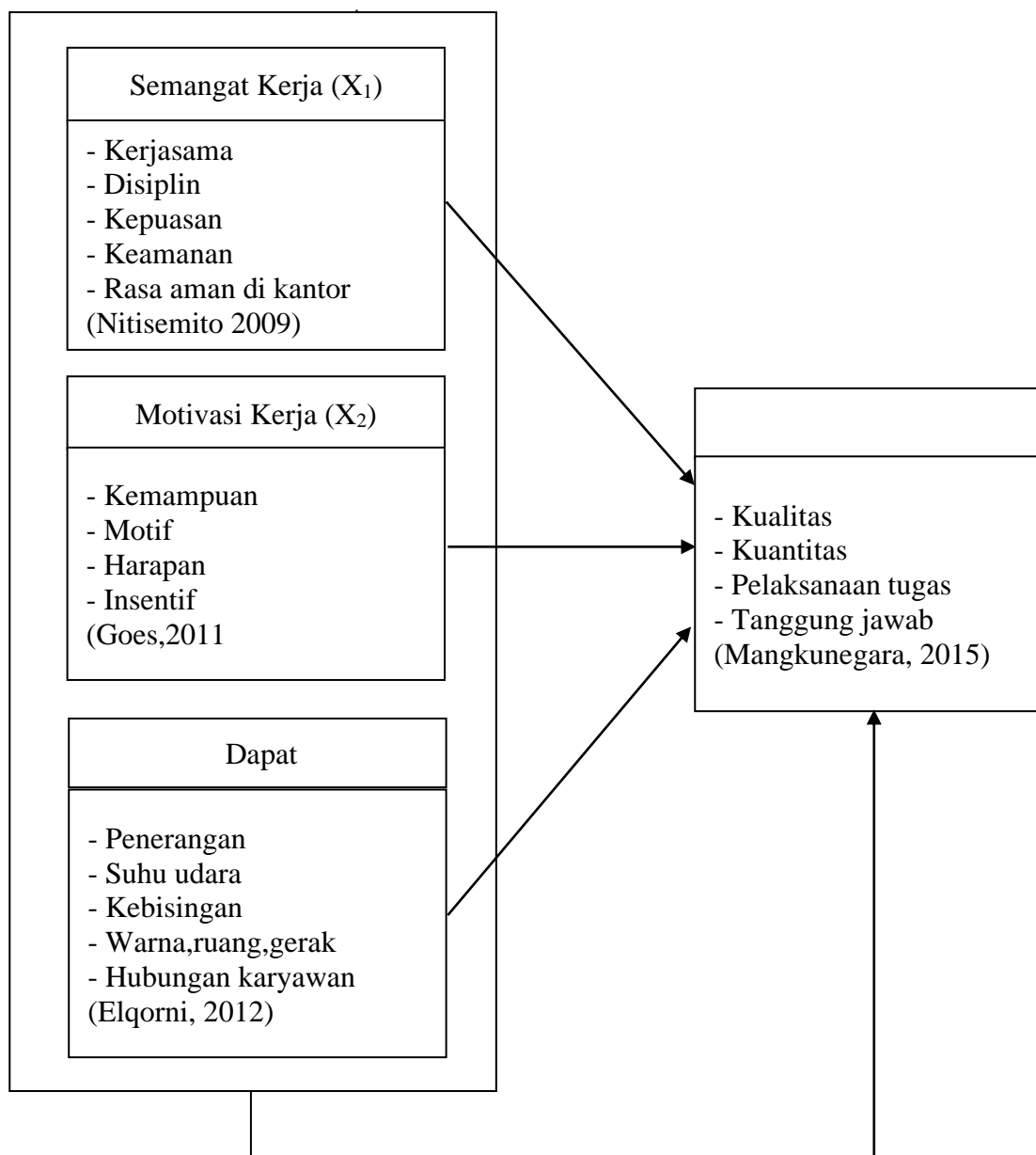
Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja adalah keadaan atau proses dimana lingkungan mempengaruhi pekerjaan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat

dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Berdasarkan penjabaran landasan, penelitian terdahulu dan rumusan masalah yang telah dijelaskan terdahulu, maka Kerangka Konseptual dari penelitian disajikan pada gambar berikut.

3.1.Kerangka Konseptual Penelitian



3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.
4. Semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran variabel

1. Semangat kerja adalah adalah perwujudan dari sikap seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangannya sehingga segala pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Indikator yang digunakan untk mengukur semangat kerja adalah: (a) kerjasama, (b) disiplin, (c) kepuasan,(d) kemananan dan (e) rasa aman di tempat kerja (Nitisemito,2010)
2. Motivasi kerja adalah suatu proses yang menyebabkan intesitas, arah, dan usaha terus-meneus iniviu menujua tujuan, dan dipengaruhi oleh faktor individual dan faktor organisasional. Indikator yang digunakan dalam

mengukur motivasi kerja (Gomes dan Nurzali, 2011) adalah: (a) motif, (b) harapan, dan (c) insentif yang diinginkan.

3. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Menurut Elqorni (2012), indikator dalam mengukur lingkungan kerja adalah : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, hubungan karyawan.
4. Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapainya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (Robbins, 201) adalah: (a) kualitas, (b) kuantitas, (c) ketepatan waktu, (d) Efektivitas, (e) Kemandirian, dan (d) komitmen.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, merupakan pengujian teori atau konsep-konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif. Sedangkan pendekatan kualitatif dimaksudkan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan hasil perhitungan dari pengujian statistik dalam bentuk narasi sehingga memudahkan untuk memahami makna dari angkata-angka hasil pengujian tersebut (Echdar,2017).

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng, dengan waktu penelitian selama dua bulan yaitu bulan November-Desember 2019.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada lima Kelurahan yang ada di Kecamatan Bantaeng yaitu: Kelurahan Lamalaka, Lembang, Letta, Pallantika dan Kelurahan Tappanjeng, yang berjumlah 64 orang. Karena populasnya di bawah 100 maka semua populasi dijadikan sampel dengan kata lain penulis menggunakan sampel jenuh.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

1. Kuesioner/angket, yaitu membagikan langsung kepada pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng untuk memberi tanggapan/ jawaban atas beberapa pernyataan yang tersedia pada kuesioner penelitian.
2. Studi Pustaka, yaitu informasi jurnal-jurna ilmiah, dan lain sebagainya.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer, adalah data dari sumber arsip berupa buku-buku yang relevan, artikel, majalah, struktur organisasi di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.
2. Data sekunder, adalah informasi dan data dari sumber arsip berupa buku-buku yang relevan, artikel, majalah, struktur organisasi dan uraian tugas Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

4.6 Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi yang dipakai untuk penelitian ini adalah regresei berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1 , x_2 , dan (X) dengan variabel dependen (Y).

Model Regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Semangat kerja

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta regresi

b_{1,2,3} = Angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen. Bila n (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

2. Uji Analisis Data

Ketetapan suatu pengujian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut.

a. Uji Validitas

Menurut Bawono (2011), Kuesioner divalidasi untuk mengetahui valid atau tidaknya pertanyaan. Menurut Sutrisno Hadi (dalam Bawono,2011) Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa akurat suatu tes melakukan fungsi pengukurannya atau dapat mencerminkan variabel yang diukur.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan instrumen saat mengukur gejala. Menurut Sutrisno Hadi (dalam Bawono ,2011) menyatakan bahwa

Keandalan adalah sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten atau tidak berbeda ketika diulang pada subjek yang sama. Keandalan menunjukkan apakah suatu pengukuran memberikan hasil yang konsisten ketika diulang pada subjek yang sama.

3. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:

1) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah situasi dimana terdapat kolerasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya (Bawono, 2011). Digunakan untuk melihat data yang mempengaruhi variabel bebas, dan terkadang mempengaruhi variabel lain. Jika variabel independen berkorelasi di atas 0,90 atau nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF di atas 5, mengindikasikan terjadinya multikolinearitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan lainnya. Pengujian ini bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menyimpang dari asumsi klasik heteroskedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

Merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji hubungan (korelasi) yang terjadi antara anggota-anggota dari rangkaian sebuah pengamatan yang

terjadi dalam suatu waktu. Autokorelasi menunjukkan hubungan antara nilai-nilai yang berurutan dari variabel-variabel yang sama (Bawono, 2011)

4) Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah data variabel terikat dan variabel bebas yang kita gunakan berdistribusi normal atau tidak (Bawono, 2011). Penelitian yang baik adalah data yang berdistribusi normal.

5) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk memeriksa apakah spesifikasi sudah benar atau lebih baik menggunakan model lain. Modelnya linier, kuadrat, atau kubik (Bawono, 2011).

4. Uji Statistik/Uji Hipotesis

a. Uji f (uji secara Bersama-sama/Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Bawono,2011).

a) Jika Probabilitas $F_{tes} > 0,05$ maka H_0 diterima

b) Jika Probabilitas $F_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

c) Uji t (uji parsial)

Digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri (Bawono, 2011).

a. Jika Probabilitas $t_{tes} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima

b. Jika Probabilitas $t_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

b. Uji R^2 (Koefisiendeterminasi)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prosentase (%) keseluruhan variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen (Gujarati dalam Bawono, 2011). Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1.

- a. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Deskripsi Obek Penelitian

1. Organisasi Kantor Kecamatan Bantaeng

Kantor Camat Bantaeng merupakan unsur pemerintahan di bidang kecamatan yang menjadi kewenangan daerah. Kepala Kecamatan Bantaeng dipimpin oleh Kepala Kecamatan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Bantaeng melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor:113 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan Bantaeng adalah sebagai berikut

Adapun Susunan organisasi Kecamatan Bantaeng Kabupaten Banteng diatur sebagai berikut :

- a. Camat
- b. Sekretaris Camat:
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,dan
 2. Sub Bagian Program dan Keuangan
- c. Seksi-Seksi:
 1. Pemerintahan
 2. Ekonomi Pemangunan
 3. Pemberdayaan Masyarakat
 4. Ketentraman dan Ketertiban
 5. Pelayanan Publik

2. Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas

a. Camat

1) Camat mempunyai tugas membantu Bupati dalam hal:

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
 - b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
 - c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Walikota;
 - d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
 - e. Mengkoordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan;
 - f. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa/kelurahan;
 - g. Melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintahan Kota yang ada di kecamatan; dan
 - h. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.
- 2) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan di atas, Camat melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten.

3) Kecamatan dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b. Pengkoordinasian upaya penanggulangan ketenteraman dan ketertiban umum;
- c. Pengkoordinasian penerapan dan penegakkan Perda dan Peraturan Daerah;
- d. Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
- e. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat kecamatan;
- f. Pengkoordinasian pelayanan publik;
- g. Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan-kegiatan ekonomi dan pembangunan;
- h. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan kelurahan;
- i. Pelaksanaan Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja;
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum. Dalam menyelenggarakan tugasnya, Camat mempunyai fungsi:

- a) Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;

- b) Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
- c) Pengkoordinasi penerapan dan penegakkan Perda dan Peraturan Walikota;
- d) Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
- e) Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat kecamatan;
- f) Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa/ kelurahan;
- g) Pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit Pemerintah daerah yang ada di kecamatan; dan
- h) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Uraian Tugas Camat adalah sebagai berikut:

- a) Merumuskan rencana strategi dan program kerja kecamatan yang sesuai dengan visi misi daerah;
- b) Mengkoordinasikan perumusan dan penyusunan program kerja kecamatan sesuai bidang tugasnya;
- c) Menyelenggarakan rencana strategi dan program kerja kecamatan, menyelenggarakan pengaturan, pembinaan, pembangunan/

pengelolaan, pengawasan dan pengendalian pembangunan kecamatan;

- d) Membina dan mengembangkan karier pegawai serta pelayanan kepada masyarakat sesuai bidang tugasnya maupun dalam rangka kepentingan pemerintah daerah, membina pelaksanaan program waskat di lingkungan kecamatan, membina pelaksanaan tugas desa/kelurahan;
- e) Mengarahkan pelaksanaan program kerja kecamatan;
- f) Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier;
- g) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati; dan
- h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

b. Sekertaris Camat

Sekretaris Camat mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan tugas kesekretariatan meliputi umum dan kepegawaian, program dan keuangan, serta pemberian pelayanan administrasi dan fungsional kepada semua unsur dalam lingkup kecamatan.

Dalam menyelenggarakan tugasnya, Sekretaris Camat mempunyai fungsi:

- a) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan kecamatan;
- b) Pengkoordinasian penyusunan program dan pelaporan;

- c) Pengkoordinasian urusan umum dan kepegawaian;
- d) Pemengkoordinasian pengelolaan administrasi keuangan; dan
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

Uraian tugas Sekretaris Camat adalah sebagai berikut:

- a) Merencanakan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan dibidang umum dan kepegawaian, program dan keuangan;
- b) Mengkoordinasikan dan menyusun rencana kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- c) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas umum dan kepegawaian;
- d) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas program dan pelaporan;
- e) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas keuangan;
- f) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan perlengkapan dan asset;
- g) Melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap penyelenggaraan tugas administrasi umum dan kepegawaian, program dan pelaporan, keuangan, perlengkapan dan asset;

- h) Mengkoordinasikan dan mengelola pelaksanaan pelayanan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkup kecamatan;
- i) Mengkordinasikan dan mengelola penyusunan laporan pelaksanaan program dan kegiatan dalam lingkup kecamatan;
- j) Menilai prestasi kerja pada Kepala Sub Bagian dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier; dan
- k) Melaksanakan tugas lain diberikan oleh camat sesuai tugas-fungsinya.

Sekretaris Camat membawahi dua sub bagian, yaitu: (1 Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dan (2) Sub Bagian Program dan Keuangan.

Masing-masing sub bagian dipimpin oleh seorang kepala sub bagian, bertanggung jawab kepada Sekretaris Camat.

a. Seksi Bagian Umum dan Kepegawaian

Seksi Bagian umum dan pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan umum dan kepegawaian.

b. Sub Bagian Program dan Keuangan

Sub Bagian Program dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian, mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan tugas di bidang program dan Keuangan.

Sedangkan Seksi-Seksi terdiri atas :

1. Seksi Pemerintahan
2. Seksi Ekonomi Pembangunan
3. Seksi Pemberdayaan Masyarakat
4. Seksi Ketenraman dan Ketertiban
5. Seksi Pelayanan Publik.

1. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang kepala seksi, mempunyai tugas membantu Camat dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan tugas di bidang Pemerintahan.

2. Seksi Ekonomi Pembangunan

Seksi ini dipimpin seorang kepala seksi, bertugas membantu Camat dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan tugas bidangnya.

3. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Seksi pemberdayaan masyarakat dipimpin oleh seorang kepala seksi, mempunyai tugas membantu Camat dalam membina, mengkoordinasikan, melaksanakan tugas bidang pemberdayaan masyarakat.

4. Seksi Ketenraman dan Ketertiban

Seksi Ketenraman dan ketertiban dipimpin oleh seorang kepala seksi, mempunyai tugas membantu Camat dalam membina,

mengkoordinasikan, melaksanakan tugas bidang ketentraman dan ketertiban.

5. Seksi Pelayanan Publik

Seksi Pelayanan Publik dipimpin oleh seorang kepala seksi, mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan tugas di bidang pelayanan publik.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Gugus Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Camat sesuai dengan keahlian dan keterampilannya. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari staf pada tingkat jabatan yang dianggap ahli di bidangnya. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang pejabat fungsional senior yang diangkat dan bertanggung jawab kepada Camat. Jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. Jenis dan jenjang Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud diatas, diatur sesuai dengan peraturan yang berlaku.

5.1.2. Deskripsi Responden

Responden dari penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng berjumlah 64 orang. Deskripsi responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut : jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan pangkat/ golongan, yang uraiannya adalah sebagai berikut.

1. Deskripsi responden menurut Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pria	35	55
Wanita	31	45
Jumlah	64	100

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, nampak bahwa jumlah responden pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng terbanyak adalah pria yaitu sebanyak 35 orang (55%) dan wanita sebanyak 31 orang (45%). Sehingga dapat dikatakan bahwa jenis kelamin pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng lebih banyak adalah pria (55%).

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 5.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Jumah (Orang)	Persentase (%)
< 35	9	20
36-40	15	24
41-45	13	21
46-50	7	11
>51	20	32
Jumlah	64	100

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas nampak bahwa dari segi usia, jumlah responden/pegawai Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng

terbanyak berada pada usia >50 tahun yakni sebanyak 20 orang (32%), menyusul usia 36-40 tahun sebanyak 15 orang (24%), berumur antara 41-45 sebanyak 15 orang (24%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata usia pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng sebagian besar berada pada usia > 50, artinya usia yang mendekati pension..Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng masih dapat ditingkatkan sebab masih ada sekitar 68% pegawai berada pada usia produktif yakni antara usia < 35 tahun -45 tahun.Ini artinya jika pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng ditingkatkan semangat kerja dan motivasinya, maka mereka akan bekerja dengan baik sebab masih dalam umur produktif.

3. Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA	23	36
Diploma	0	0
S1	36	57
S2	5	8
Responden	64	100

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, nampak bahwa jumlah responden terbesar pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng berada pada tingkat Pendidikan S1 yakni sebanyak 36 orang (57%) menyusul yang berpendidikan SLTA sebanyak 23 orang (36%) dan S2 sebanyak 5

orang (8%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng sebagian besar berpendidikan Sarjana (S1), dan SLTA sebanyak 23 orang (36%). Ini berarti kompetensi pegawai dari aspek pendidikan masih perlu ditingkatkan melalui lanjut studi, ke S1 dan ke S2 dan perlu mendapat perhatian dari Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

4. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<10	23	36
11-15	31	49
16-20	2	4
21-25	1	2
>25	7	11
Responden	64	100

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas nampak bahwa masa kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng menunjukkan paling banyak berada pada 11-15 tahun sebanyak 31 orang (49%), menyusul masa kerja < 10 tahun sebanyak 23 orang (36%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata masa kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng cukup lama yakni antara < 10 -15 tahun. Ini berarti bahwa pengalaman dan kematangan bekerja dalam bekerja sudah sangat baik.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat dan golongan

Tabel 5.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Golongan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
I	0	0
II	21	33
III	42	66
IV	1	2
Responden	64	100

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan table di atas nampak bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng berada pada golongan III yakni sebanyak 42 orang (66%), sisanya berada pada golongan II sebanyak 21 orang (33%) dan golongan IV hanya 1 orang (2%). Hal ini berarti bahwa mayoritas pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng berada pada golongan III, menunjukkan bahwa Camat perlu mendorong dan memotivasi pegawainya agar dapat mengurus kenaikan pangkatnya sesegera mungkin.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi jawaban responden tentang Semangat Kerja.

Jawaban responden untuk variabel semangat kerja dijelaskan berikut:

Tabel 5.6
Analisis Deskriptif Semangat kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	28	44
68,00 – 83,99%	Tinggi	30	47
52,00 – 67,99%	Sedang	6	9
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data primer diolah,2019

Dari tabel di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng memberikan jawaban sangat tinggi pada variabel gaya kepemimpinan sebanyak 28 orang (44%), menyusul jawaban tinggi sebanyak 30 orang (47%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan Camat cukup mendukung dalam bekerja dan peningkatan kinerjanya. Pada variabel semangat kerja terdapat 6 indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu: kerjasama, disiplin, kepuasan, keamanan, rasa aman di tempat kerja.

a. Deskripsi Indikator Kerjasama

Jawaban responden untuk Indikator kerjasama dijelaskan berikut:

Tabel 5.7
Analisis Deskriptif Indikator Mengambil Keputusan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	30	47
68,00 – 83,99%	Tinggi	30	47
52,00 – 67,99%	Sedang	4	6
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data primer diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui responden yang menjawab pada indikator kerjasama berada dalam kriteria sangat tinggi sebanyak yaitu 30 orang (47%), menyusul tinggi sebanyak 30 orang (47%), Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng merasa bahwa indikator kerjasama menjadi syarat penting dari variable semangat kerja guna peningkatan kinerja pegawai.

b. Deskripsi Indikator Disiplin

Jawaban responden tentang Indikator disiplin dijelaskan berikut:

Tabel 5.8

Analisis Deskriptif Indikator Disiplin

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	31	48
68,00 – 83,99%	Tinggi	28	44
52,00 – 67,99%	Sedang	5	8
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data primer diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui responden yang menjawab pada indikator disiplin berada dalam kriteria sangat tinggi sebanyak 31 orang (48%), menyusul jawaban tinggi 28 orang (44%), Hal ini berarti mayoritas pegawai merasa bahwa indikator disiplin menjadi penting dalam peningkatan semangat kerja pegawai.

c. Deskripsi Indikator Kepuasan

Jawaban responden tentang Indikator kepuasan dijelaskan berikut:

Tabel 5.9

Analisis Deskriptif Indikator Komunikasi

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	32	50
68,00 – 83,99%	Tinggi	28	44
52,00 – 67,99%	Sedang	4	6
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data primer diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui responden yang menjawab indikator komunikasi berada dalam kriteria sangat tinggi sebanyak yaitu 32 orang (50%), menyusul jawaban tinggi sebanyak 28 orang (44%), Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng merasa bahwa indikator komunikasi menjadi syarat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan komunikasi yang baik diharapkan pegawai akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

d. Deskripsi Indikator Keamanan

Jawaban responden tentang Indikator keamanan dijelaskan berikut:

Tabel 5.10
Analisis Deskriptif Indikator Mengendalikan Bawahan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	29	45
68,00 – 83,99%	Tinggi	32	50
52,00 – 67,99%	Sedang	3	5
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data primer diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui responden yang menjawab indikator keamanan berada dalam kriteria sangat tinggi sebanyak yaitu 29 orang (45%), menyusul jawaban tinggi sebanyak 32 orang (50%), Hal ini menunjukkan bahwa keamanan menjadi penting dalam peningkatan semangat kerja sekaligus peningkatan kinerja pegawai. Dengan keamanan yang baik pegawai akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik tanpa rasa takut.

e. Deskripsi Indikator Rasa aman di tempat kerja

Jawaban responden tentang Indikator rasa aman di tempat kerja dijelaskan berikut:

Tabel 5.11

Analisis Deskriptif Indikator Rasa aman di tempat kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	28	43
68,00 – 83,99%	Tinggi	33	52
52,00 – 67,99%	Sedang	3	5
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data primer diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui responden yang menjawab indikator rasa aman di tempat kerja berada dalam kriteria sangat tinggi sebanyak 28 orang (43%), menyusul jawaban tinggi 33 orang (52%), Hal ini menunjukkan bahwa Indikator rasa aman di tempat kerja menjadi penting dalam peningkatan semangat kerja dan kinerja pegawai. Dengan rasa aman di tempat kerja yang baik pegawai akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai tupoksinya.

2. Deskriptif Jawaban Responden mengenai Variabel Motivasi Kerja

Jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pegawai dijelaskan berikut:

Tabel 5.12
Analisis Deskriptif Kemampuan pegawai

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	25	39
68,00 – 83,99%	Tinggi	30	47
52,00 – 67,99%	Sedang	9	14
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data primer diolah,2019

Dari tabel di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng memberikan jawaban pada variable motivasi yang tinggi yakni sebanyak 30 responden (47%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa motivasi kerja sangat mendukung dalam bekerja dan mendukung peningkatan kinerjanya. Pada variabel motivasi kerja terdapat 4 indikator yang digunakan untuk menjelaskan tentang motivasi kerja pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng, yaitu kemampuan, motif, harapan dan insentif.

Indikator-indikator dari variable kemampuan tersebut dijelaskan melalui analisis berikut:

a. Deskriptif Indikator Kemampuan

Jawaban responden tentang indikator kemampuan pegawai dijelaskan berikut:

Tabel 5.13
Persentase Nilai Indikator Kemampuan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	26	41
68,00 – 83,99%	Tinggi	30	47
52,00 – 67,99%	Sedang	8	12
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui responden yang menjawab pada indikator kemampuan berada dalam kriteria sangat tinggi sebanyak yaitu 26 orang (41%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng merasa bahwa kemampuan menjadi syarat penting dalam peningkatan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dengan kemampan yang prima dari pegawai Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng dapat dipastikan kemaman kerjanya akan meningkat yang sudah barang tentu kinerjanya juga ikut meningkat.

b. Deskriptif Indiktor Motif

Jawaban responden tentang indikator motif dijelaskan berikut:

Tabel 5.14
Persentase Nilai Indikator Motif

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	29	45
68,00 – 83,99%	Tinggi	32	50
52,00 – 67,99%	Sedang	3	5
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa jawaban pada indikator motif berada dalam kriteria sangat tinggi yakni sebanyak 29 pegawai (45%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai beranggapan bahwa motif menjadi hal yang penting dalam upaya peningkatan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pegawai berharap dengan motif yang baik seorang dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik dan kinerjanya bisa meningkat.

c. Deskriptif Indikator Harapan

Jawaban responden tentang indikator harapan dijelaskan berikut:

Tabel 5.15
Persentase Nilai Indikator Harapan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	29	45
68,00 – 83,99%	Tinggi	32	50
52,00 – 67,99%	Sedang	3	5
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa jawaban pada indikator harapan berada dalam kriteria sangat tinggi yakni sebanyak 29 pegawai (45%), dan tinggi sebanyak 32 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai beranggapan bahwa harapan menjadi hal yang penting dalam upaya peningkatan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pegawai berharap dengan harapan yang baik seorang dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik dan kinerjanya bisa meningkat.

d. Deskriptif Indikator Insentif

Jawaban responden tentang indikator insentif dijelaskan berikut:

Tabel 5.16
Persentase Nilai Indikator Harapan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	29	45
68,00 – 83,99%	Tinggi	32	50
52,00 – 67,99%	Sedang	3	5
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa jawaban pada indikator insentif berada dalam kriteria sangat tinggi yakni sebanyak 29 pegawai (45%), dan tinggi sebanyak 32 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai beranggapan bahwa insentif menjadi hal yang penting dalam upaya peningkatan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng tentu berharap dengan insentif yang memadai dan adil seorang dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik dan kinerjanya bisa meningkat.

3. Distribusi jawaban responden mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Jawaban responden untuk variabel Lingkungan Kerja dijelaskan berikut

Tabel 5.17
Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	30	47
68,00 – 83,99%	Tinggi	24	37
52,00 – 67,99%	Sedang	10	16
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban sangat tinggi pada lingkungan kerja yaitu 30 responden (47%), dan 24 responden (37%) menjawab tinggi. Ini berarti bahwa pegawai merasa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Menurut mereka kelancaran pelaksanaan tugas ditentukan juga oleh lingkungan kerja yang sehat dan kondusif.

Pada lingkungan kerja terdapat 5 indikator untuk menjelaskan lingkungan kerja yaitu :penerangan, suhu udara, kebisingan dan warna dan hubungan karyawan. Indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Deskriptif Indikator Penerangan

Hasil penelitian untuk indikator penerangan dijelaskan berikut:

Tabel 5.18
Persentase Nilai Penerangan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	32	50
68,00 – 83,99%	Tinggi	26	41
52,00 – 67,99%	Sedang	6	9
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa indikator penerangan berada dalam kriteria sangat tinggi, yang menjawab sangat tinggi sebanyak 32 orang (50%), dan tinggi sebanyak 26 orang (41%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan alat penerangan yang baik pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng pegawai dapat bekerja dengan baik.

b. Deskriptif Indikator Suhu Udara

Hasil penelitian untuk indikator suhu udara dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.19
Persentase Nilai Suhu Udara

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	26	41
68,00 – 83,99%	Tinggi	34	53
52,00 – 67,99%	Sedang	4	6
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa indikator suhu udara berada dalam kriteria sangat tinggi. 26 orang (41%) memberikan jawaban sangat tinggi, dan 34 orang (53%) menjawab tinggi. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa dengan suhu udara yang baik mereka dapat bekerja dengan baik dan tugas-tugasnya dapat dilaksanakan dengan baik sehingga kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng dapat meningkat.

c. Deskriptif Indikator Kebisingan

Hasil penelitian untuk indikator kebisingan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.20
Persentase Nilai Kebisingan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	28	44
68,00 – 83,99%	Tinggi	32	50
52,00 – 67,99%	Sedang	4	6
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa indikator kebisingan berada dalam kriteria sangat tinggi. 28 orang (44%) memberikan jawaban sangat tinggi, dan 32 orang (50%) menjawab tinggi Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng merasa kebisingan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya, sehingga kebisingan ini perlu mendapat perhatian.

d. Deskriptif Indikator Warna

Hasil penelitian untuk indikator warna dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.21
Persentase Nilai Warna

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	29	45
68,00 – 83,99%	Tinggi	33	52
52,00 – 67,99%	Sedang	2	3
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa indikator warna berada dalam kriteria sangat tinggi dari penilaian pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Sebanyak 29 orang (45%) menjawab sangat tinggi, dan 33 orang (52%) menjawab tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa warna yang digunakan di Kantor Kecamatan Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng perlu mendapat perhatian sebab dengan warna yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, tidak merasa bosan dalam bekerja. Oleh sebab itu pemberian warna perlu juga mendapat perhatian dari Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

e. Deskriptif Indikator Hubungan Karyawan

Hasil penelitian untuk indikator hubungan karyawan dijelaskan berikut:

Tabel 5.22
Persentase Nilai Indikator Hubungan karyawan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	29	45
68,00 – 83,99%	Tinggi	33	52
52,00 – 67,99%	Sedang	2	3
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa indikator hubungan pegawai berada dalam kriteria sangat tinggi. Sebanyak 29 orang (45%) menjawab sangat tinggi, dan 33 orang (52%) menjawab tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa hubungan pegawai dalam bekerja menjadi penting untuk ditingkatkan dan perlu mendapat perhatian sebab dengan hubungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai saling bekerjasama dengan baik dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu hubungan pegawai perlu mendapat perhatian dari Camat.

4. Diskripsi jawaban responden mengenai Kinerja Pegawai

Jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai dijelaskan berikut :

Tabel 5.23
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	32	50
68,00 – 83,99%	Tinggi	30	47
52,00 – 67,99%	Sedang	2	3
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban sangat tinggi pada kinerja pegawai sebanyak 32 responden (50%), dan 30 responden (47%) menjawab tinggi. Ini berarti bahwa pegawai merasa kinerja pegawai menjadi penting dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Menurut responden dengan kinerja yang baik tugas-tugas organisasi dapat terlaksana dengan baik. Pada Kinerja pegawai terdapat 4 indikator yang digunakan untuk menjelaskan variable kinerja pegawai yaitu : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Indikator tersebut dijelaskan berikut:

a. Deskriptif Indikator Kualitas

Jawaban responden tentang indikator kualitas dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.24
Persentase Nilai Indikator Kualitas

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	29	45
68,00 – 83,99%	Tinggi	32	50
52,00 – 67,99%	Sedang	3	5
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator kualitas berada dalam kriteria sangat tinggi sebanyak 29 orang (45%), dan tinggi sebanyak 32 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan kualitas kerja pegawai yang baik diharapkan visi dan misi Camat Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng dapat diwujudkan dengan baik. Dengan kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi Kantor Kecamatan Bantaeng juga akan semakin baik, yang tentunya aspek pelayanan masyarakat juga akan semakin baik.

b. Deskriptif Indikator Kuantitas

Jawaban responden untuk indikator kuantitas dijelaskan berikut ini:

Tabel 5.25
Persentase Nilai Indikator Kuantitas

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	29	45
68,00 – 83,99%	Tinggi	31	49
52,00 – 67,99%	Sedang	4	6
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator kuantitas berada dalam kriteria sangat tinggi sebanyak 29 orang (45%), dan tinggi sebanyak 31 orang (49%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan kuantitas kerja pegawai yang tinggi pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng, diharapkan tugas-tugas dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan visi dan misi Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

c. Deskriptif Indikator Pelaksanaan tugas

Jawaban responden untuk indikator pelaksanaan tugas dijelaskan berikut:

Tabel 5.26
Persentase Nilai Indikator Ketepatan Waktu

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	29	45
68,00 – 83,99%	Tinggi	31	49
52,00 – 67,99%	Sedang	4	6
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator ketepatan waktu berada dalam kriteria sangat tinggi sebanyak 29 orang (45%), dan tinggi sebanyak 31 orang (49%). Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu menjadi sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi dan tugas-tugas yang diberikan Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng kepada pegawai.

d. Deskriptif Indikator Tanggung jawab

Hasil penelitian untuk indikator tanggung jawab dijelaskan berikut:

Tabel 5.27
Persentase Nilai Indikator Tanggung jawab

Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
84,00 – 100%	Sangat Tinggi	30	47
68,00 – 83,99%	Tinggi	32	50
52,00 – 67,99%	Sedang	2	3
36,00 – 51,99%	Rendah	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		64	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator tanggung jawab berada dalam kriteria sangat tinggi sebanyak 30 orang (47%), dan tinggi sebanyak 32 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan tanggung jawab yang baik diharapkan tugas dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, yang selanjutnya kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng akan meningkat.

5.1.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah

terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2011).

Variabel-variabel dalam penelitian ini yang meliputi Semangat Kerja, Motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai diuji secara statistik deskriptif seperti dalam tabel berikut.

Tabel 5.28
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Semangat_Kerja	64	27	45	38.38	3.317
Motivasi_Kerja	64	59	80	51.23	4.015
Lingkungan_Kerja	64	42	60	34.41	3.987
Kinerja Pegawai	64	24	40	70.06	5.471
Valid N (listwise)	64				

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel Semangat kerja, jawaban minimum responden sebesar 27 dan maksimum sebesar 45 dengan rata-rata total jawaban 38,38 dan standar deviasi 3.317. Variabel Motivasi Kerja, jawaban minimum responden sebesar 59 dan maksimum sebesar 80 dengan rata-rata total jawaban sebesar 70,06 dan standar deviasi 4.015. Variabel lingkungan kerja, jawaban minimum responden sebesar 42 dan maksimum sebesar 60 dengan rata-rata total jawaban 34.41 dan standar deviasi 3.987. Variabel kinerja pegawai, jawaban minimum responden sebesar 24 dan maksimum sebesar 40 dengan rata-rata total jawaban sebesar 70.06 dan standar deviasi 5.471.

5.1.5 Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, yakni dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Item instrument dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berikut adalah hasil uji validitas variabel Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Tabel 5.29

Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X1)

Pernyataan	Sig(2-tailed)	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
X1.1	0,000	0,741	Valid
X1.3	0,000	0,645	Valid
X1.4	0,000	0,744	Valid
X1.5	0,000	0,744	Valid
X1.6	0,000	0,722	Valid
X1.7	0,000	0,439	Valid
X1.8	0,000	0,634	Valid
X1.9	0,000	0,696	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel semangat kerja adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua pernyataan yang memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Selanjutnya dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2461 yang berarti bahwa secara keseluruhan indikator variabel Semangat Kerja adalah valid.

Tabel 5.30

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Sig(2-tailed)	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
X2.1	0,000	0,606	Valid
X2.2	0,000	0,717	Valid
X2.3	0,000	0,739	Valid
X2.4	0,000	0,690	Valid
X2.5	0,000	0,625	Valid
X2.6	0,000	0,727	Valid
X2.7	0,000	0,385	Valid
X2.8	0,000	0,662	Valid
X2.9	0,000	0,784	Valid
X210	0,000	0,425	Valid
X211	0,000	0,389	Valid
X2.12	0,000	0,511	Valid
X2.13	0,000	0,443	Valid
X2.14	0,000	0,359	Valid
X2.15	0,000	0,403	Valid
X2.16	0,000	0,396	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan variable motivasi kerja adalah valid. Terlihat dari semua pernyataan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Kemudian dari nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2461, berarti keseluruhan indikator Motivasi Kerja valid.

Tabel 5.31
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pernyataan	Sig(2-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
X3.1	0,000	0,301	Valid
X3.2	0,000	0,507	Valid
X3.3	0,000	0,586	Valid
X3.4	0,000	0,458	Valid
X3.5	0,000	0,344	Valid
X3.6	0,000	0,681	Valid
X3.7	0,000	0,718	Valid
X3.8	0,000	0,645	Valid
X3.9	0,000	0,704	Valid
X3.10	0,000	0,607	Valid
X3.11	0,000	0,626	Valid
X3.12	0,000	0,530	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel lingkungan kerja adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua pernyataan yang memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Selanjutnya dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2461 yang berarti secara keseluruhan indikator Lingkungan Kerja valid.

Tabel 5.32
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Sig(2-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
Y1	0,000	0,775	Valid
Y2	0,000	0,807	Valid
Y3	0,000	0,783	Valid
Y4	0,000	0,818	Valid
Y5	0,000	0,836	Valid
Y6	0,000	0,830	Valid
Y7	0,000	0,876	Valid
Y8	0,000	0,863	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua pertanyaan yang memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Selanjutnya dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2461 yang berarti secara keseluruhan indikator kinerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,70 atau lebih. Hasil dari pengujian reliabilitas dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 5.33
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	0.846	0,70	Reliabel
Motivasi (X2)	0,825	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,795	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,932	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

5.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas

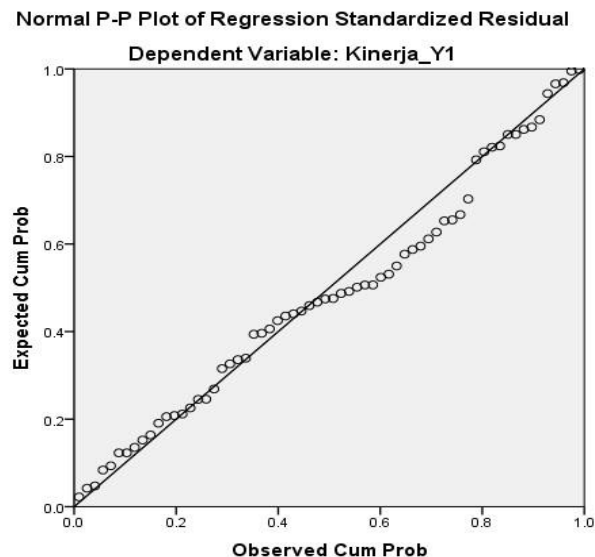
dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013).

Gambar berikut akan menunjukkan hasil uji normalitas variabel semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Gambar 5.1

Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah SPSS, 2019

Pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal

memberikan pola distribusi yang normal. Maka disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.34
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.13327964
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.757
Asymp. Sig. (2-tailed)		.616

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

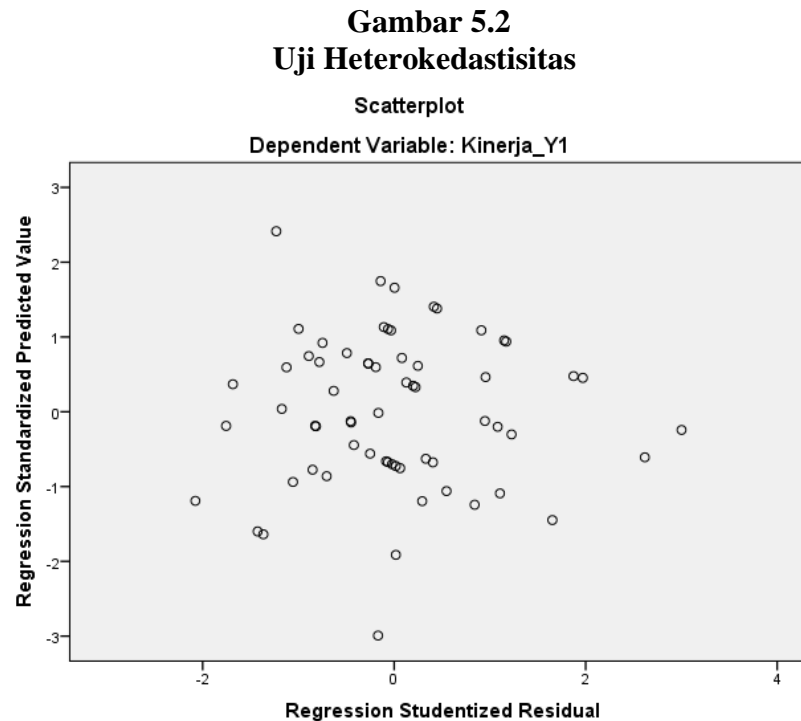
Sumber : Data yang diolah SPSS, 2019

Dari data di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-smirnov yaitu $0,616 >$ dari $0,05$ sehingga data adalah normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamat ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2013). Hasil uji heterokedastisitas dapat

dilihat pada gambar 5.2 berikut.



Sumber : Data yang diolah SPSS, 2019

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas layak dipakai.

Tabel 5.34
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.717E-015	4.416		.000	1.000
Semangat_kerja_X1	.000	.095	.000	.000	1.000
Motivasi_kerja_X2	.000	.056	.000	.000	1.000
Lingkungan_Kerja_X3	.000	.081	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2019

Berdasarkan hasil diatas pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel semangat kerja (X1) sebesar 1.000 lebih besar dari 0.05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel semanga kerja (X1). Diketahui nilai signifikasi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1.000 lebih besar dari 0.05, dan artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel motivasi kerja (X2). Diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1.000 lebih besar dari 0.05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas tidak pada variabel motivasi kerja (X3).

3. Uji Muktikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (gaya kepemimpinan, kemampuan dan lingkungan kerja). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau independen. Jika ada hubungan antara variabel bebas, maka variabel tersebut tidak bebas. Dua variabel dikatakan ortogonal jika nilai korelasinya berada di antara variabel ortogonal lainnya. (gaya kepemimpinan, kemampuan dan lingkungan kerja) yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013). Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Nilai *cutoff* yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 0,10$. Hasil uji

multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.36
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-16.848	4.416		3.815	.000		
1 Semangat_Kerja_X1	.293	.095	.243	3.075	.003	.762	1.312
Motivasi_Kerja_X2	.130	.056	.178	2.304	.025	.799	1.252
Lingkungan_Kerja_X3	.604	.081	.608	7.484	.000	.723	1.383

a. Dependent Variable: Kinerja_Y1

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF > 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

5.1.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing variabel independen (semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hal tersebut dapat dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, atau bisa juga dengan signifikansi di bawah 0,05.

Penelitian ini menggunakan uji signifikansi dua arah atau *two tailed test* yaitu suatu uji yang mempunyai dua arah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah, biasa digunakan untuk tanda sama dengan (=) pada hipotesis nol dan tanda tidak sama dengan (\neq) pada hipotesis alternatif. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.37
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-16.484	4.416		-3.815	.000		
1 Semangat_Kerja_X1	.293	.095	.243	3.075	.003	.762	1.312
Motivasi_Kerja_X2	.130	.056	.178	2.304	.025	.799	1.252
Lingkungan_Kerja_X3	.604	.081	.608	7.484	.000	.723	1.383

a. Dependent Variable: Kinerja_Y1

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -16.484 + 0,293X_1 + 0,130X_2 + 0,604X_3$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

-16.484: Konstanta

Koefisien:

0,293 (X₁) : Semangat kerja

0,130 (X₂) : Motivasi

0,604 (X₃) : Lingkungan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai konstanta

sebesar -16.484. Angka koefisien X_1 0,293 menunjukkan bahwa setiap peningkatan semangat kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,93. Koefisien X_2 0,130 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,130.

Koefisien X_3 0,604 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,604.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability F lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai F hitung lebih besar dari F_{tabel} , maka model regresi dalam penelitian ini layak dan berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.38
Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	714.732	3	238.244	49.858	.000 ^b
Residual	286.706	61	4.778		
Total	1001.438	64			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y1

b. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja_X1, Motivasi kerja_X2, Lingkungan_Kerja_X3

Sumber : Data yang diolah SPSS 2019

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.39
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.669	2.186

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja, motivasi kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,669 yang berarti 66,9% variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja). Sedangkan sisanya 33,1 dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini, misalnya variabel kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lain lain.

5.2. Pembahasan

Berikut pembahasan uji hipotesis dengan menggunakan uji parsial antara variabel independen (semangat kerja, motivasi, lingkungan kerja) terhadap variable dependen (kinerja pegawai) secara individual yang dilakukan dengan uji t pada tabel 5.36, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng

Dari hasil uji parsial pada tabel 5.36 nampak bahwa variabel semangat kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,005 dan t_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 3,075. Artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,005 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,075 > 1,66980$), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang dilakukan dengan baik dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Karsini, Patricia Dhiana Paramita, Maria Magdalena Minarsih pada tahun 2016, dengan judul Pengaruh Semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah : Mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang, Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang, Mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat menjelaskan pengaruh semangat kerja dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan metode penelitian dengan menggunakan analisis Regresi Berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. (*Journal Of Management*, Volume 2 No. 2 Maret 2016) Variabel dalam penelitian ini terbagi dalam 2 yaitu Variabel Bebas (independen) meliputi Variabel Semangat Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Terikat (dependen) yaitu Kepuasan Kerja (Y₁) dan Kinerja Pegawai (Y₂). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitung sebesar 3,579 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993. Hal ini dikarenakan semakin baik semangat kerja dan disiplin kerja pegawai maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan akan berdampak pada kinerjanya.

Peneitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ishak Syahropi, Kasmiruddin tahun 2017, dengan judul Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT.BAngkinan. The aim of this study is to determine the influence of the "Spirit of Work" on the performance of employees in the case of permanent employees at PT. Bankinan's work spirit as an independent variable (x) seen at the level of absenteeism, job satisfaction, cooperation and discipline is formulated and employee performance as a dependent variable (y). This research was done on all permanent employees at PT. There are as many as 44 people in Bangkinang. The data obtained from the questionnaire is then processed, and then statistical analysis is used as a simple linear

regression analysis, t test, and correlation analysis and determination using spss. The results showed that the results of hypothesis testing t greater than t table is $11.205 > 1.998$. This shows that the morale effect on employee performance. The degree to which the spirit of work influences performance of employees on permanent employees at PT. Bangkinang accounts for 73.8%.

Menurut Nitisemito (2010), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pendapat serupa dikemukakan oleh Anaroga (1993), bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos perunit dapat diperkecil. Menurut Siswato (2010), semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekwen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja yang dapat menimbulkan kenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekwen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut (Saifudin, 2010) semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok- kelompok pekerja menunjukkan

iklim kerja dan suasana kerja. Jadi semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Aspek-aspek semangat kerja menurut Sugiyono (dalam Utomo,2012), dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu : (a) Disiplin yang tinggi. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan dengan kesadaran mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. (b) Kualitas untuk bertahan. Menurut Alport orang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.(c) Kekuatan untuk melawan frustrasi. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. (d)Semangat berkelompok. Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami“ dari pada sebagai “saya“. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan pimpinan.

Betapa pentingnya semangat kerja ini maka seorang pimpinan, dalam hal ini Camat Kecamatan Banteng harus senantiasa berusaha meningkatkan semangat kerja pegawainya agar mampu bekerja dengan baik dan serius, melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab sehingga tingkat

produktivitas kerjanya akan meningkat sesuai harapan organisasi yang pada gilirannya kinerja pegawai akan semakin baik. Semangat kerja sangat penting untuk di tumbuhkan. Karena semangat kerja bisa menjadi modal untuk seseorang dalam bekerja. Bekerja keras merupakan salah satu tradisi yang sangat layak untuk di lestarian dan dipelihara oleh setiap pegawai. Dengan semangat kerja itu sebuah cita-cita akan bisa diraih, bahwa keinginan, cita-cita, tujuan dan kebutuhan tidak bisa dicapai tanpa kerja keras dari pegawai yang bersangkutan.

2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng

Dari hasil pada tabel 5.36 di atas variabel motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,025. Artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,025 < 0,05$), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai telah berjalan dengan baik pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini juga mendukung penelitian Bambang Dwi Setiadi pada tahun 2007, dengan judul “Analisis pengaruh motivasi kerja, komitmen pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus Cabang Pemuda Bank Libao Semarang)”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, dengan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y) dan

variabel bebas variabelnya adalah motivasi kerja. (X1), komitmen pegawai (X2), dan lingkungan kerja (X3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lippo Bank Cabang Pemuda Semarang.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian Ilham Nuryasin Mochammad Al Musadieg Ika Ruhana (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,168. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,275. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig.F} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki motivasi kerja. Jika seseorang yang memiliki keterampilan begitu memukau, artinya dia memiliki motivasi tinggi untuk menguasai keterampilan itu. Jika seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, artinya dia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Termasuk mereka yang selalu disiplin bekerja, karena motivasi kerjanya yang luar biasa.

Menurut Armstrong (2009) bahwa seorang karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi tinggi dan kepuasan kerja yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya motivasi dan kepuasan kerja menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Pimpinan perusahaan melakukan pendekatan tidak hanya terhadap karyawan tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja.

Dengan motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai, dan akan menambah semangat kerja pegawai dalam bekerja karena dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi pegawai maka dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan semangat kerja merupakan faktor penentu dalam mencapai kinerja pegawai. Diharapkan dengan adanya motivasi dan semangat kerja dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Oleh karena pentingnya motivasi ini, maka sebagai pimpinan, Camat Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng sudah harus memperhatikan factor motivasi ini, pegawainya perlu dimotivasi dengan baik agar dapat bekerja dengan baik sesuai tupoksi masing-masing. Sebab biasanya penurunan

semangat dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi pegawai tersebut. Untuk itu Camat harus dapat memberikan suatu motivasi kepada pegawai sekaligus memberikan kepuasan kerja sehingga dapat tumbuh semangat dan gairah kerja pegawai yang baik.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng

Dari hasil pada tabel 5.36 di atas variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng cukup mendukung bagi pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas rutinnnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Riza Widyanata, Syamsul Hadi Senen (2015) berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung” Hasil temuan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut: lingkungan kerja pada PT. Ronadamar Sejahtera dalam kategori baik, kemampuan kerja pada PT. Ronadamar Sejahtera juga dalam kategori baik, kinerja karyawan PT. Ronadamar Sejahtera dalam kategori tinggi, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja dengan korelasinya sebesar 7,8%, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kemampuan kerja dengan

korelasinya sebesar 66,5%, kinerja dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja dan kemampuan kerja dengan koefisien determinasinya sebesar 49,8%.

Nadya Wahyuningtyas pada tahun 2013 melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Koordinator Kantor Bank Jateng Cabang Semarang)”. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, dengan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebasnya adalah lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kompensasi (X2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan karyawan terhadap kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Cabang Semarang.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Diah Dewi Purnawanti (2016) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAPPEDA Kota Surakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 sebesar 25,4% variasi perubahan naik turunnya kinerja karyawan disebabkan perubahan variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 74,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian.

Dari penelitian tersebut diketahui bahwa secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Saat lingkungan kerja benar-benar tidak nyaman, yang dirasakan oleh satu atau beberapa orang pegawai, maka mereka bisa saja bekerja dengan tidak serius. Lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Hampir semua pegawai di organisasi apapun selalu menginginkan lingkungan kerja yang baik, termasuk pegawai Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng, agar mereka merasa betah dan nyaman saat bekerja. Namun, dalam dunia kerja tak sedikit lingkungan kerja yang tidak sehat, banyak masalah yang timbul diantara karyawan, hal ini bisa menyebabkan lingkungan kerja yang tidak sehat. Lingkungan kerja memang erat kaitannya dengan kinerja masing-masing pegawai.

Lingkungan kerja dan pekerja adalah hal yang tidak terpisahkan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah tinggal di kantornya untuk bekerja. Banyak pegawai Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng yang menghabiskan waktunya untuk bekerja pada organisasinya hingga puluhan tahun, alasannya bukan hanya karena mereka mendapatkan gaji yang besar, namun mereka juga merasakan kenyamanan saat bekerja di organisasinya.

Lingkungan kerja pun juga meliputi bagaimana kondisi masing-masing pekerja, apakah mereka rukun dan tidak terjadi perselisihan ataukah sebaliknya. Kebanyakan, lingkungan kerja sering ricuh dan menjadi tidak nyaman ketika dua karyawan atau beberapa karyawan terlibat perselisihan yang tidak berujung. Karyawan yang berselisih tersebut pasti merasakan

ketidaknyamanan saat bekerja. Rasa tidak nyaman tersebut berakibat pada pekerjaannya. Seseorang yang tidak nyaman di lingkungan kerjanya karena perselisihan dengan rekan kerja, hal ini sangat berpengaruh pada kinerjanya, bahkan salah satu diantara mereka bisa mengundurkan diri jika pihak manajemen tidak segera turun tangan.

Lingkungan kerja memang sangat besar pengaruhnya pada kinerja pegawai, jika demikian maka pihak pimpinan harus bisa membuat lingkungan kerja nyaman mungkin. Kenyamanan lingkungan kerja bisa tercipta dari kondisi fisik ruangan dan juga suasana hati semua pegawai. Lingkungan fisik dalam suatu perusahaan yang baik akan berpengaruh pada hasil pekerjaan pegawai di organisasi tersebut. Jika ruang kerja pegawai nyaman, mereka akan senang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan suasana hati para pegawai yang damai dan tidak ada perselisihan diantara mereka, bias juga membuat pegawai merasa betah bekerja di kantor.

4. Semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan tabel 5.37 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49,858. Nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,15 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang dengan melihat tabel F untuk derajat $df_1 = k - 1$ (3-1) dan $df_2 = n - k$ (64-2) pada alpha 0,05 ($F_{0,05(2)(64)}$). Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,858 > 3,15$). Maka H_{04}

ditolak dan H_{a4} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dewi, Nurul Rohana (2014) berjudul "Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Taruna Sejahtera). Dari hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 16 dapat diketahui t test kemampuan (X1) $3,908 > t$ tabel 1,30, disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. T test motivasi (X2) $1,519 > t$ tabel 1,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. T test lingkungan kerja (X3) $3,465 > t$ tabel 1,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,722 yang artinya bahwa variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 72,2%, sedangkan 27,8% variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Alwi Suddin;Sudarman (2010) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Laweyan Kota Surakarta (Y) adalah positif. Artinya apabila kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja

meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Dari hasil uji t, ternyata pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, karena *p value* $0,008 < 0,05$. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai juga signifikan karena *p value* $0,017 < 0,05$ dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan, karena *p value* $0,001 < 0,05$. Hasil analisis menunjukkan nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,744, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Laweyan Kota Surakarta sebesar 74,4%, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arief Setya Sandhi pada tahun 2013, dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Di RS Puri Asih Salatiga)”. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan, dan variabel bebasnya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Oleh karena ketiga variabel ini (semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka

Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng perlu mendapat perhatian untuk secara bertahap meningkatkan semangat kerja, motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pelaksanaan tugas-tugas pegawai pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawainya.

BAB VI

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Dengan semangat kerja yang tinggi pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik sesuai tupoksi masing-masing, yang selanjutnya diharapkan kinerjanya juga akan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Dengan motivasi kerja yang baik pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan serius dan tingkat produktivitasnya dipastikan akan meningkat, sekaligus meningkat pula kinerjanya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Dengan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif, pegawai akan betah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik yang pada gilirannya kinerjanya juga bisa meningkat.
4. Semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Jika ketiga variable ini bias ditingkatkan secara

5. Bersama-sama maka dapat dipastikan kinerja pegawai juga akan meningkat.

6.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Semangat Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh beberapa responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

6.3. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan mode penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda pula. Misalnya pada organisasi lain atau perusahaan, sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dan menambahkan variabel lain untuk diteliti agar hasilnya dapat lebih optimal.

2. Bagi Institusi

- a. Karena semangat kerja bisa menjadi modal untuk seseorang dalam bekerja sekaligus meningkatkan kinerja pegawai, maka Camat Kecamatan Bantaeng Kabupten Bantaeng harus selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawanya, melalui pemberian penghargaan yang memadai, mendorong motivasi kerja agar mereka bergairah dan bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
- b. Kemampuan pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng perlu ditingkatkan secara bertahap, melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan berjenjang, dibarengi pula dengan menciptakan/membangun lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga pegawai betah bekerja di kantor, yang pada gilirannya kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja juga perlu ditingkatkan agar pegawai Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sesuai tupoksinya masing-masing, dan dengan cara itu diharapkan kinerjanya juga bias meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair*, John .2009. *Berpikir Kreatif, Berpikir Sukses*. Yogyakarta : Penerbit Rumpun.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Arief Setya Sandhi.2013. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada RSU Puri Asih Salatiga)*.
- Ahmad, Tohardi. 2009. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Alex S. *NitiseMITO*, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Azwar, *Saifuddin*. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bambang Dwi Setiadi.2007. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Lippo Bank Cabang Pemuda, Semarang)*.
- Bawono, Anton. 2011. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Burhanuddin, 2009. *Pengaruh Earning per share terhadap harga saham*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu, Sulawesi Tengah.
- Darmadji. Tjiptono dan Hendy M. Fakhruddin, 2006. *Pasar Modal di Indonesia Pendekatan Tanya Jawab*, PT Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dharma* .2011. *Metodologi Penelitian keperawatan*. Jakarta :CV. Trans Info Media.
- Elqorni, Ahmad Kurnia. 2012. *Mengenal Lingkungan Kerja*. Diakses pada 26 September 2017)

- Eni Herlina.2012. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo)".
- Gianyar. Saka Yulius, Sugeng Susetyo .2014. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.
- Gouzali Saydam.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikri.Jakarta: Djambaran.
- Handoko,T.Hani.2012.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariyanti,E.2013. Metodologi Pembangunan Dashboard sebagai Alat Monitoring Kinerja Organisasi Studi Kasus Institut Teknologi Bandung," Institut Teknologi Bandung.
- Irkhami, Nafis. Worldview dan Epistemologi dalam Ilmu Ekonomi Islam. (Online), (<http://nafis.staff.stainsalatiga.ac.id>. Diakses pada 27 Agustus 2014).
- Isyandi, B, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press.
- Ishak Syahropi, Kasmiruddin.2017. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT.BAngkinan.
- Ilham Nuryasin Mochammad Al Musadieq Ika Ruhana.2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang).
- I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya;Anak Agung Ayu Sriathi.2015. Pengaruh motivasi, komunikasi serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerjakaryawan pada Puji Jaya Motor
- Karsini, Patricia Dhiana Paramita,Maria Magdalena Minarsih .2016. Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang.. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Konssen*, Stan. 2009. Aspek Manusia Dalam Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.

- Luthans, F. 2009. *Perilaku Organisasi*, Edisi X. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, K. 2010. *Pemanfaatan Gel Lidah Buaya Sebagai Edible Coating Buah Belimbing Manis (Averrhoa carambola L)*. IPB. Bogor.
- Mathis, Robert L & Jackson John H. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia
- Manullang, M .(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Murbijanto, Reinhard Efraim. 2013. *Skripsi: Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)*, Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Nadya Wahyuningtyas. 2013. *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang*
- Nimran, Umar. 2010. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Notoatmodjo , *Soekidjo. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka. Cipta.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair
- Nurzali, Cut. 2011. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT. Telkom Tbk*. Vol 4, No 1.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.

- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Judge, Stephen P. & Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2011. *Organizational Behavior*. Penerbit Salemba Empat, edisi 12, Buku 2.
- Saban, Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto, & Agus Sucipto . 2010. *Teori & Perilaku Organisasi*. Malang: Malang Press UIN.
- Sihombing, Maida Mutiara. 2012. *Analisis Hubungan Auditor-Klien: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Auditor Awatching*. Skripsi, Semarang: Universitas Diponegoro
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suyanto. 2008. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah*
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tika, H Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Utomo, Eko Priyo. 2012, *From Newbie to Advanced – Mudahnya Membuat Aplikasi Android*. Yogyakarta : Andi.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja Edisi 3*. Jakarta: Rajawali Pers. Winardi. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wursanto. 2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Responden Penelitian

Di tempat

Bersama ini saya :

Nama : M. RUSDY

NIM : 2017.MM.2.0763

Keterangan : Mahasiswa Program Magister Manajemen PPS-STIE Nobel
Indonesia Makassar

Sehubungan dengan dengan penelitian saya dengan judul “**Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng**”, maka saya mohon kesedian Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi daftar pernyataan yang telah saya siapkan.

Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara merupakan bantuan yang sangat bernilai bagi saya.

Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Desember 2019

Hormat saya,

M. RUSDY

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: Isilah titik-titik ini dan berilah tanda centang (√) pada kotak yang tersedia sebagai jawaban yang menggambarkan identitas diri sendiri diri saudara/i.

Nama :

1) Jenis kelamin

1. pria

2. wanita

2) Usia

1. 17 – 20 tahun

4. >40 tahun

2. 21 – 30 tahun

3. 31 – 40 tahun

3) Pendidikan terakhir

1. SMP

4. S1

2. SMU

5. S2

3. Diploma

4) Masa kerja

1. < 5 tahun

3. 11-15 tahun

2. 6-10 tahun

4. > 16 tahun

5) Pangkat/golongan

1. Golongan I

3. Golongan III

2. Golongan II

4. Golongan IV

B. Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda centong (\surd) pada salah satu alternatif yang telah tersedia. Setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban :

SS	= Sangat setuju	TS	= Tidak Setuju
S	= Setuju	STS	= Sangat Tidak Setuju
N	= Netral		

Contoh:

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya adalah pegawai Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng	\surd				

Variabel Semangat Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mampu membangun kejasama yang baik dengan sesama rekan kerja di kantor					
2.	Disiplin kerja menjadi sangat penting dalam melaksanakan tugas pekerjaan					
3.	Saya merasa puas dalam bekerja dan hubungan dengan sesama pegawai baik					
4	Keamanan menjadi hal penting dalam kegiatan saya di kantor					
5.	Selama ini Saya telah merasa aman di tempat kerja saya					
6	Saya mampu bernegosiasi dengan masyarakat dalam membangun semangat kerja					
7	Pimpinan selalu mendengar masukan dan memperhatikan kebutuhan pegawai					
8	Kepuasan kerja pegawai senantiasa diperhatikan oleh pimpinan baik material maupun non material					
9	Pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berinovasi dan berkreaitivitas bekerja					

Indikator Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa kemampuan kerja saya cukup baik dan tertantang dengan tugas yang saya					
2	Motif menjadi penting dalam menumbuhkan semangat kerja					
3	Pimpinan memberikan harapan yang baik kepada pegawai					
4	Saya merasa puas dengan insentif/balas jasa yang Saya diterima					
5	Pimpinan memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan					
6	Saya mampu memotivasi diri saya untuk lebih giat bekerja dan berprestasi					
7	Kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai					
8	Saya mengembangkan keahlian dan ketrampilan teknis pada saat bekerja.					
9	Pimpinan perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keteampilan kerjanya					
10	Insentif yang adil akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat dan bersemangat					

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Penyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penerangan di kantor sudah cukup baik					
2	Saya merasa suhu udara sangat nyaman dalam bekerja					
3	Saya merasa suasana kerja sudah baik tidak terlalu bising					
4	Saya merasa susana ruangan kerja cukup memadai, baik warna maupun ruang gerak					
5	Hungan antara karyawan dalam bekerja cukup harmonis, saling menghargai					
6	Organisasi telah menyediakan peralatan kantor yang cukup memadai untuk bekerja					
7	Saya merasa ruang kerja dalam suatu ruangan telah diatur dengan baik,tidak sempit					

8	Ada tempat istirahat pegawai,kantin dll					
9	Organisasi harus menciptakan keamanan kerja yang baik bagi pegawai					
10	Hubungan pegawai dengan pimpinan selama ini berjalan dengan baik dan harmonis					

Indikator Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki kemampuan yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas yang baik					
2	Saya bekerja sesuai dengan tupoksi saya untuk menghasilkan kuantitas kerja sesuai harapan					
3	Saya mampu melaksanakan tugas-tugas dengan baik sesuai tupoksi saya					
4	Saya merasa tugas-tugas yang diberikan pimpinan kepada saya telah saya laksanakan dengan baik sesuai tupoksi					
5	Organisasi selalu mendorong kami untuk menerima tugas serta tanggungjawab					
6	Saya merasa tanggung jawab saya dalam bekerja sudah baik sesuai bidang tugas yang dibebankan kepada saya					
7	Saya mampu memahami permasalahan masyarakat dan memecahkannya					
8	Saya mampu melayani masyarakat dengan baik dan memuaskan					

40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
44	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
45	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
46	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
47	5	5	5	5	5	5	2	4	3	39
48	5	5	4	5	5	4	4	4	4	40
49	4	5	5	4	4	5	4	5	5	41
50	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
52	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
53	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42
54	4	4	4	5	5	5	4	3	5	39
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
56	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
58	4	5	5	5	5	5	4	5	4	42
59	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
60	3	4	4	4	4	3	4	4	3	33
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
64	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39

39	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	53
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
45	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
48	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
53	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	50
57	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	53
60	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
61	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	46
62	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
64	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49

Data Hasil Kuesioner Penelitian

Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No.	X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	X3. 6	X3. 7	X3. 8	X3. 9	X3. 10	TOTAL
1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	42
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
9	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
10	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
11	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	41
12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
17	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	54
18	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
21	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	39
22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
25	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
26	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
27	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	45
28	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	41
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
30	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	46
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
32	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	45
33	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	42
39	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40

40	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
43	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
46	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	41
47	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
48	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
49	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
52	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	49
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
54	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
55	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
59	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	42
60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
61	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45
62	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	46
63	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
64	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42

Data Hasil Kuesioner Penelitian

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
1	4	4	5	4	4	4	4	4	33
2	4	4	4	4	4	5	4	4	33
3	4	4	5	5	4	4	5	5	36
4	4	4	4	3	4	4	4	3	30
5	4	4	5	4	4	4	4	4	33
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	5	5	5	5	5	5	38
9	4	5	5	4	5	4	5	4	36
10	4	4	5	5	4	4	4	5	35
11	4	4	4	3	3	4	3	3	28
12	4	5	5	5	5	4	4	4	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	3	3	4	3	4	3	3	3	26
17	4	5	5	5	4	4	4	4	35
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	5	4	4	4	4	4	33
21	3	4	4	4	5	4	4	4	32
22	5	5	5	5	5	4	5	4	38
23	4	2	4	4	3	3	3	3	26
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	5	5	5	5	4	4	36
26	5	5	5	5	4	4	4	4	36
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	5	4	4	4	4	4	33
29	3	3	4	4	4	4	4	4	30
30	4	4	5	4	4	5	4	4	34
31	4	4	4	4	4	3	4	4	31
32	5	4	4	5	4	5	4	5	36
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	4	4	5	5	5	5	4	5	37
35	4	4	4	4	4	3	3	4	30
36	5	5	5	5	5	5	4	4	38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	5	5	5	4	4	5	36
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	5	5	4	4	5	5	5	38

42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	5	5	4	4	4	4	34
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	5	5	5	5	4	4	4	4	36
48	4	5	5	5	4	5	4	4	36
49	4	4	5	5	5	5	4	4	36
50	4	4	4	4	3	4	3	3	29
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	4	4	4	5	5	5	5	36
54	5	5	4	4	4	4	4	4	34
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	4	4	5	4	5	5	5	5	37
59	4	4	5	5	5	5	5	5	38
60	3	3	4	4	3	3	3	3	26
61	4	4	5	5	5	5	4	4	36
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	4	4	5	4	4	4	4	4	33

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Semangat_Kerja_X1	64	27	45	38.38	3.317
Motivasi_Kerja_X2	64	59	80	70.06	5.471
Lingkungan_Kerja_X3	64	42	60	51.23	4.015
Kinerja_Y1	64	24	40	34.41	3.987
Valid N (listwise)	64				

Hasil Uji Validitas

Variabel Semangat Kerja (X₁)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	.549**	.381**	.485**	.485**	.437**	.148	.467**	.482**	.741**
Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000	.243	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.2 Pearson Correlation	.549**	1	.477**	.351**	.351**	.459**	.181	.267*	.279*	.651**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.004	.000	.152	.033	.026	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.3 Pearson Correlation	.381**	.477**	1	.325**	.325**	.330**	.308*	.455**	.325**	.645**
Sig. (2-tailed)	.002	.000		.009	.009	.008	.013	.000	.009	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.4 Pearson Correlation	.485**	.351**	.325**	1	1.000**	.586**	.080	.231	.373**	.744**
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.009		.000	.000	.529	.066	.002	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.5 Pearson Correlation	.485**	.351**	.325**	1.000**	1	.586**	.080	.231	.373**	.744**
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.009	.000		.000	.529	.066	.002	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.6 Pearson Correlation	.437**	.459**	.330**	.586**	.586**	1	.042	.392**	.425**	.722**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000		.744	.001	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.7 Pearson Correlation	.148	.181	.308*	.080	.080	.042	1	.394**	.493**	.439**
Sig. (2-tailed)	.243	.152	.013	.529	.529	.744		.001	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.8 Pearson Correlation	.467**	.267*	.455**	.231	.231	.392**	.394**	1	.449**	.634**
Sig. (2-tailed)	.000	.033	.000	.066	.066	.001	.001		.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.9 Pearson Correlation	.482**	.279*	.325**	.373**	.373**	.425**	.493**	.449**	1	.696**
Sig. (2-tailed)	.000	.026	.009	.002	.002	.000	.000	.000		.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Total Pearson Correlation	.741**	.651**	.645**	.744**	.744**	.722**	.439**	.634**	.696**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Variabel LingkunganKerja (X₃)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Total	
X3.1	Pearson Correlation	1	.632**	.427**	.272*	.390**	-.071	-.123	-.189	-.121	-.104	-.057	-.119	.301*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.030	.001	.579	.333	.135	.340	.414	.653	.349	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.2	Pearson Correlation	.632**	1	.687**	.412**	.232	.114	.041	.165	.099	.029	-.042	-.002	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.065	.369	.750	.193	.437	.823	.744	.989	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.3	Pearson Correlation	.427**	.687**	1	.375**	.160	.299*	.291*	.192	.242	.200	.047	.023	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.207	.016	.020	.129	.054	.112	.715	.858	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.4	Pearson Correlation	.272*	.412**	.375**	1	.540**	.009	.165	.085	-.024	.032	.157	.031	.458**
	Sig. (2-tailed)	.030	.001	.002		.000	.947	.192	.503	.851	.804	.215	.809	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.5	Pearson Correlation	.390**	.232	.160	.540**	1	-.039	.053	-.074	-.073	-.120	.119	.093	.344**
	Sig. (2-tailed)	.001	.065	.207	.000		.762	.675	.559	.567	.343	.348	.467	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.6	Pearson Correlation	-.071	.114	.299*	.009	-.039	1	.788**	.510**	.594**	.452**	.539**	.415**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.579	.369	.016	.947	.762		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.7	Pearson Correlation	-.123	.041	.291*	.165	.053	.788**	1	.591**	.581**	.582**	.535**	.349**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.333	.750	.020	.192	.675	.000		.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.8	Pearson Correlation	-.189	.165	.192	.085	-.074	.510**	.591**	1	.736**	.621**	.397**	.364**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.135	.193	.129	.503	.559	.000	.000		.000	.000	.001	.003	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.9	Pearson Correlation	-.121	.099	.242	-.024	-.073	.594**	.581**	.736**	1	.647**	.557**	.520**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.340	.437	.054	.851	.567	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.10	Pearson Correlation	-.104	.029	.200	.032	-.120	.452**	.582**	.621**	.647**	1	.460**	.305*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.414	.823	.112	.804	.343	.000	.000	.000	.000		.000	.014	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.11	Pearson Correlation	-.057	-.042	.047	.157	.119	.539**	.535**	.397**	.557**	.460**	1	.514**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.653	.744	.715	.215	.348	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.12	Pearson Correlation	-.119	-.002	.023	.031	.093	.415**	.349**	.364**	.520**	.305*	.514**	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.349	.989	.858	.809	.467	.001	.005	.003	.000	.014	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Total	Pearson Correlation	.301*	.507**	.586**	.458**	.344**	.681**	.718**	.645**	.704**	.607**	.626**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total
Pearson Correlation Y1.1	1	.788**	.510**	.594**	.452**	.578**	.617**	.584**	.775**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Pearson Correlation Y1.2	.788**	1	.591**	.581**	.582**	.572**	.658**	.544**	.807**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Pearson Correlation Y1.3	.510**	.591**	1	.736**	.621**	.580**	.597**	.576**	.783**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Pearson Correlation Y1.4	.594**	.581**	.736**	1	.647**	.601**	.567**	.687**	.818**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Pearson Correlation Y1.5	.452**	.582**	.621**	.647**	1	.695**	.768**	.724**	.836**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Pearson	.578**	.572**	.580**	.601**	.695**	1	.711**	.710**	.830**

Correlation Y1.6	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (2-tailed)	.000	.64	.000	.64	.64	.64	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Pearson	.617**	.658**	.597**	.567**	.768**	.711**	1	.837**	.876**
Correlation Y1.7	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (2-tailed)	.000	.64	.000	.64	.64	.64	.64	.64	.64
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Pearson	.584**	.544**	.576**	.687**	.724**	.710**	.837**	1	.863**
Correlation Y1.8	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (2-tailed)	.000	.64	.000	.64	.64	.64	.64	.64	.64
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Pearson	.775**	.807**	.783**	.818**	.836**	.830**	.876**	.863**	1
Correlation Total	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (2-tailed)	.000	.64	.000	.64	.64	.64	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	9

Variabel Kemampuan (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	16

Lingkungan Kerja (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	12

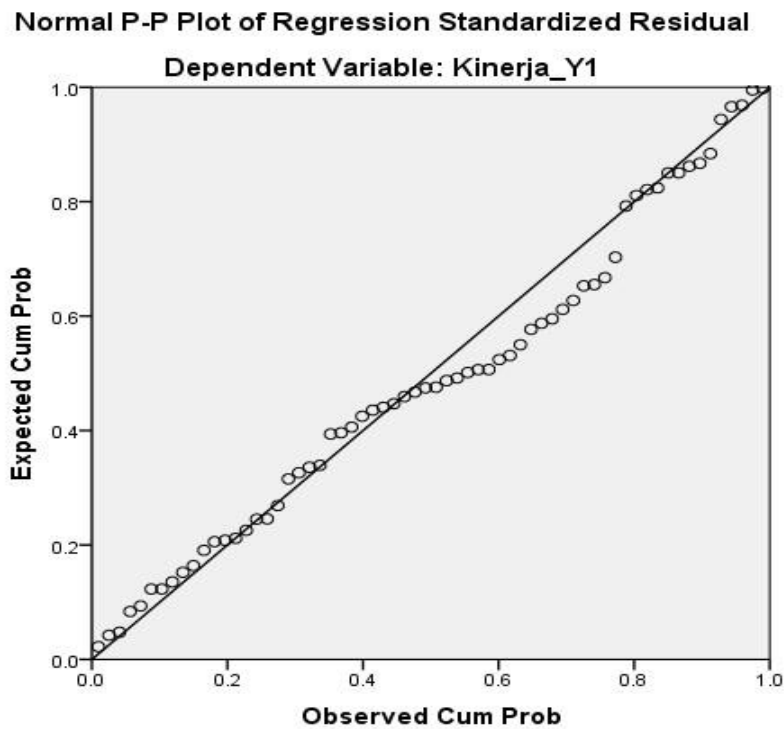
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	8

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Hasil uji Kolmogorov-Smirnov

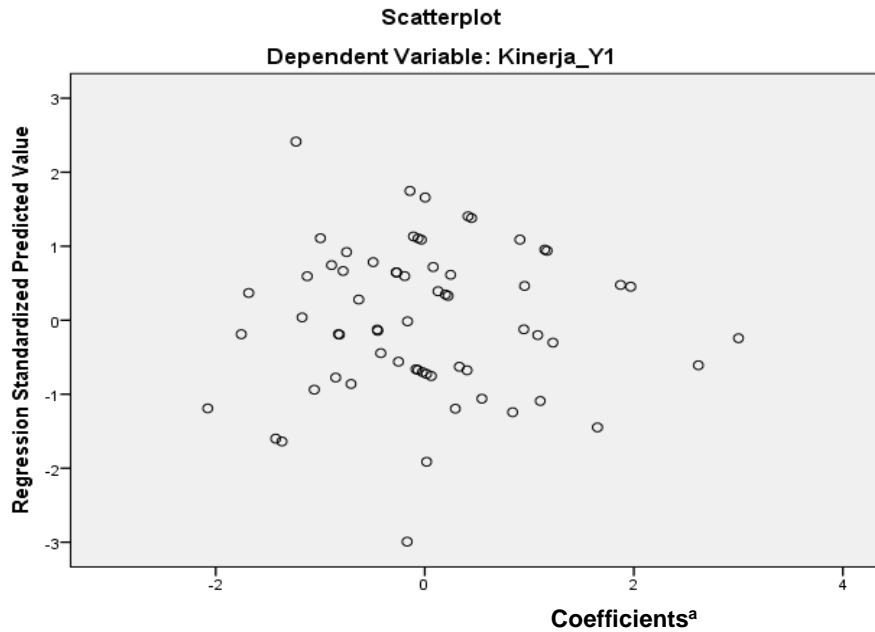
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.13327964
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.757
Asymp. Sig. (2-tailed)		.616

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Hetrokedastisitas



Hasil Uji Heteroskedasitas dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.717E-015	4.416		.000	1.000
Semangat_Kerja_X1	.000	.095	.000	.000	1.000
1 Motivasi_X2	.000	.056	.000	.000	1.000
Lingkungan_Kerja_X3	.000	.081	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: AbsUt

Hasil Uji Heteroskedasitas dengan Uji Spearman's rho Correlation

		Correlations			
		Gaya_Kepemimpinan_X1	Disiplin_Kerja_X2	Motivasi_Kerja_X3	ABS_RES
Spearman's rho	Semangat_Kerja_X1	1.000	.285**	.359*	-.167
	Motivasi Kerja _ X2	.285**	.405	1.000	-.081
	Lingkungan_Kerja_X3	.359*	.405**	1.000	.056
	ABS_RES	-.167	-.081	.056	1.000
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)				
	N	64	64	64	64
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)				
	N	64	64	64	64
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)				
N	64	64	64	64	

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

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

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-16.848	4.416		-3.318	.000		
	Semangat_Kerja_X1	.293	.095	.243	3.075	.003	.762	1.312
	Motivasi Kerja_X2	.130	.056	.178	2.304	.025	.799	1.252
	Lingkungan_Kerja_X3	.604	.081	.608	7.484	.000	.723	1.383

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-16.848	4.416		-3.815	.000
	Semangat_Kerja_X1	.293	.095	.243	3.075	.003
	Motivasi _Kerja_X2	.130	.056	.178	2.304	.025
	Lingkungan_Kerja_X3	.604	.081	.608	7.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y1

Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	714.732	3	238.244	49.858	.000 ^b
Residual	286.706	60	4.778		
Total	1001.438	63			

c. Dependent Variable: Kinerja_Y1

d. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X2, Semangat_Kerja_X1, Lingkungan_Kerja_X3

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.669	2.186

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X3, Semangat_Kerja_X1, Motivasi_Kerja_X2