

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN LEBONG**



**SKRIPSI**

**OLEH**

**ROPI ERWANDI**

**NPM. 19040005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHA SEN BENGKULU  
2023**

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN LEBONG**



**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu**

**OLEH**

**ROPI ERWANDI**

**NPM. 19040005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU  
2023  
ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN LEBONG**

# **SKRIPSI**

**OLEH**

**ROPI ERWANDI**

**NPM. 19040005**

*Telah Disetujui dan Disahkan  
Oleh Dosen Pembimbing*

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

**IDA ANGGRIANI, S.H, S.E, M.M**

NIDN. 0216066801

**YUDI IRAWAN ABI, S.E., M.M**

NIDN. 0208018903

Bengkulu, 12 Juni 2023

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

**Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si**

NIDN. 0201128101

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN LEBONG**

**SKRIPSI**

OLEH

**ROPI ERWANDI**

**NPM. 19040005**

*Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
Pada tanggal 12 Juni 2023  
Dan dinyatakan LULUS*

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua

Sekretaris

**IDA ANGGRIANI, S.H, S.E, M.M**  
NIDN. 0216066801

**YUDI IRAWAN ABI, S.E., M.M**  
NIDN. 0208018903

Anggota

Anggota

**Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si**  
NIDN. 0201128101

**YUN FITRIANO, S.E., M.Ak**  
NIDN. 0229068501

Bengkulu, 12 Juni 2023  
Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

**Dr. SUWARNI, S.Kom., M.M**  
NIDN. 0211047001

***MOTTO DAN PERSEMBAHAN***

## MOTTO :

- Terus menyebarkan kebaikan meskipun sekecil biji zarah dan tetap percaya setiap apa yang terjadi pasti sudah diatur oleh Allah SWT serta pasti ada hikmah dibalik semua kejadian itu.

## PERSEMBAHAN :

- Teruntuk istriku tercinta (Arni Santika) dan anakku tersayang (Harmanda dan Kanza Raider) yang selalu memberikan dukungan.
- Terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta (Sahril Usama dan Halimatul Zahara) yang telah berjuang untuk kebahagiaanku dan selalu mengutamakan keperluan, kebutuhanku : Bapak Firdaus dan ibu Litmawati
- Terima kasih Saudaraku yang selalu membeikan nasehat kepadaku.
- Terima kasih kepada teman-teman eperjuanganku.
- Almamaterku tercinta

**EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS AT REGIONAL SECRETARIAT OF  
LEBONG DISTRICT**

**By:**

**Ropi Erwandi<sup>1)</sup>**  
**Ida Anggriani and Yudi Irawan Abi<sup>2)</sup>**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the performance of employees at the Regional Secretariat of Lebong Regency. The sample in this study were 79 civil servants at the Regional Secretariat of Lebong Regency. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing.*

*The results of the multiple regression test show a positive direction with the regression equation  $Y = 7.321 + 0.183X1 + 0.351 X2 + 0.314X3$ . Variable X1 (motivation) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significance value of  $0.036 < 0.05$ , so it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. Variable X2 (Leadership) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significance value of  $0.000 < 0.05$ . then it can be concluded that hypothesis 2 is accepted. Variable X3 (work environment) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significant value of  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that hypothesis 3 is accepted. Simultaneous test results then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, between the independent variables namely X1 (motivation), X2 (leadership), X3 (work environment), have a jointly significant effect on performance (Y) because of a significant value of 0.000 smaller than 0.05.*

*Keywords: Performance, Leadership, Motivation, Work Environment*

*1) Student (Management)*

*2) Supervisors*

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN  
LEBONG**

**Oleh:**

Ropi Erwandi<sup>1)</sup>  
Ida Anggriani dan Yudi Irawan Abi<sup>2)</sup>

## RINGKASAN

Pada tatanan pemerintahan diperlukan perilaku pemerintahan yang jujur, terbuka, bertanggung jawab dan demokrasi, sedangkan pada tatanan masyarakat perlu dikembangkan mekanisme yang memberikan peluang peran serta masyarakat dalam proses pengambilan keputusan bagi kepentingan bersama. Untuk itu kinerja pegawai sangat diperlukan dalam pencapaian pemerintahan yang baik. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Sampel dalam penelitian ini adalah 79 ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Hasil uji regresi berganda menunjukkan arah yang positif dengan persamaan regresi  $Y = 7,321 + 0,183X_1 + 0,351 X_2 + 0,314X_3$ . Variabel  $X_1$  (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,036 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Variabel  $X_2$  (Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Variabel  $X_3$  (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima. Hasil uji simultan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu  $X_1$  (motivasi),  $X_2$  (kepemimpinan),  $X_3$  (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

**Kata Kunci:** Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)
- 2) Dosen Pembimbing

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan taufik hidayah-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul " Analisis Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong".

Didalam penyusunan proposal skripsi ini Peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran dan masukan secara moral maupun materil. Terhadap pihak-pihak yang telah memberikan bantuan tersebut, maka Peneliti mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada :

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom., M.Kom., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
3. Ibu Ida Anggriani, S.H.,S.E.,M.M selaku Pembimbing Utama yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak Yudi Irawan Abi, S.E., M.M selaku pembimbing Pendamping yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
6. Seluruh Staf Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuannya.
7. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas dehasen Bengkulu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu Peneliti akan menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Amin, amin yarobal ‘alamin.



Bengkulu, Juni 2023

Peneliti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

---

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN  
LEBONG**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Ropi Erwandi

NPM : 17040083

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidaksiannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, Juni 2023  
Yang Menyatakan

**ROPI ERWANDI**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL LENGKAP .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>

<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Kinerja.....	11
2.1.3. Motivasi.....	15
2.1.4 Kepemimpinan.....	19
2.1.5 Lingkungan Kerja.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
2.3 Kerangka Analisis.....	28
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Definisi Operasional.....	29
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.5 Metode Analisis.....	32
<b>BAB IV    HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Sejarah Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.....	39
4.1.2 Struktur Organisasi.....	40
4.1.3 Karakteristik Responden.....	47
4.1.4 Uji Validitas.....	49
4.1.5 Uji Reliabilitas.....	50
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.1.7 Uji Regresi Linear Berganda.....	54

4.1.8 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56
4.1.9 Uji Parsial (t).....	57
4.1.10 Uji Simultan (F).....	58
4.2 Pembahasan.....	59
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Analisis .....	27
Gambar 2. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ....	40
Gambar 3. Grafik Uji Normalitas .....	52
Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	54

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skala Likert .....	29
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 5. Uji Validitas Indikator Penelitian .....	49
Tabel 6. Uji Reliabilitas Indikator Penelitian .....	40
Tabel 7. Uji Multikolinieritas .....	53
Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda .....	55
Tabel 9. Koefisien Determinasi .....	56
Tabel 10. Hasil Uji T .....	57
Tabel 11. Hasil Uji F .....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner Motivasi (X1)
- Lampiran 3. Tabulasi Hasil Kuesioner Kepimpinan (X2)
- Lampiran 4. Tabulasi Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X3)
- Lampiran 6. Tabulasi Hasil Kuesioner Kinerja (Y)
- Lampiran 7. Output SPSS
- Lampiran 8. R Tabel

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai sebuah tujuan ditetapkan melalui sarana yang dibentuk dalam organisasi dan digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian ini hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat pada organisasi yang disebut dengan kinerja pegawai. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Mueheriono, 2016:95).

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil kerja tersebut juga menunjukkan kinerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, dukungan dan bonus. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor disiplin kerja

mempunyai pengaruh serta peranan dalam peningkatan kinerja. Jika dilihat secara riil dalam dunia kerja sekarang ini, faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Wibowo, 2015:7)

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong merupakan salah satu kantor pemerintah yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana tugas dibidang umum dan perlengkapan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Dalam menjalankan aktivitasnya lebih berhubungan langsung dengan masyarakat. Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, maka dituntut mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku. Banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya seperti kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, berdasarkan teori Mangkunegara (2016:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dapat



dilihat dari motivasi kerjanya, kepemimpinan yang ada dalam organisasi serta lingkungan kerja yang ada.

Berdasarkan hasil pengamatan saat pra penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong terlihat masih rendahnya tingkat kinerja pegawai yang disebabkan karena pegawai kurang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, hal ini terlihat dari kurangnya inisiatif dari pegawai untuk melakukan sesuatu yang baru atau memberikan ide-ide yang baru sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain itu juga disebabkan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Kurangnya komunikasi ini disebabkan karena bawahan merasa canggung untuk berbicara langsung dengan pimpinan, kecuali hanya membicarakan pekerjaan saja sehingga kurangnya keakraban antara bawahan dengan pimpinan. Jika dilihat dari lingkungan kerja masih terlihat bahwa masih kurangnya sarana dan prasarana yang dapat menunjang kegiatan pegawai dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang belum terampil menggunakan sarana dan prasana yang disediakan oleh kantor dan juga kurang melakukan pemeliharaan terhadap sarana dan prasarana yang tersedia.

Banyaknya faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai karena kinerja pegawai yang rendah akan berdampak kepada hasil kerja dan kemajuan organisasi, begitu juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini menganalisis kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong .

## **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Peneliti, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan pertimbangan dalam membuat kebijakan terutama untuk menilai tingkat kinerja pegawai.
- c. Bagi pihak lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

## **1.5 Batasan Masalah**

Penelitian ini hanya dibatasi pada masalah analisis kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dengan indikator sebagai berikut:.

1. Variabel motivasi dengan indikator menurut Sutrisno (2016:116) kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan dan status dan tanggung jawab

2. Variabel kepemimpinan dengan indikator menurut Rivai dan Mulyadi (2016:35) mengarahkan, mendukung, berpartisipasi dan berorientasi pada tugas
3. Variabel lingkungan kerja dengan indikator menurut Mangkunegara (2016:105) penerangan / cahaya di tempat kerja, temperatur / suhu udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja
4. Variabel kinerja dengan indikator menurut Mangkunegara (2016:44), kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, ketepatan waktu dan kerjasama

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources managemen* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Menurut Sutrisno (2016:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Sunyoto (2017: 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Hasibuan (2016:21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 2 yaitu:

#### 1. Fungsi-fungsi Manajemen

##### a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

##### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

##### c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawannya, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

2. Fungsi-fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi

kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pension dan sebab-sebab lainnya.

## 2.1.2 Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut Pasolong (2017:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.. Tidak jauh berbeda, Menurut Simanjuntak (2015:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Menurut Hasibuan (2016:98) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Koesmono (2015:56) mengatakan, bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. Kinerja dalam organisasi merupakan



jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

#### 1. Faktor Motivasi

Sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan *motif*, yang merupakan asal dari kata *motivasi*.

#### 2. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

#### 3. Faktor Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan 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.

Menurut Dessler (2017:72), mengatakan bahwa Penilaian Kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kineja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*).

Menurut Gomes (2015:135), “Suatu cara mengukur kontribusi kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik

(*feedback*) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2016:12) kinerja dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu ;

1. Kualitas kerja.

Yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

2. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja berarti karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat; kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat; kondisi pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif. Kriteria penilainnya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapihan kerja.

3. Tanggung jawab

Yaitu bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian serta memberikan pelayanan prima. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi apabila mereka memegang tanggungjawab dengan penuh

dan mampu melaksanakan tanggung jawab tersebut dengan baik.

4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan dan bagaimana karyawan yang datang tepat waktu ketika masuk kerja, pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta disiplin dalam menjalankan jam kerjanya. Karyawan yang selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin akan melaksanakan semua tugas yang diberikan kepadanya tepat waktu dan menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

5. Kerjasama.

Yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya. Kerjasama dapat dilakukan antara sesama karyawan bahkan antara karyawan dengan atasan.

### **2.1.3 Motivasi**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2017:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Siagian (2015:78) mengartikan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan Hamalik (2016:33) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses tingkah laku yang diamati dan meramalkan tingkah laku orang lain, serta menentukan karakteristik proses berdasarkan petunjuk-petunjuk tingkah laku seseorang. Petunjuk tersebut dapat dipercaya apabila tampak kegunaannya untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.

Hasibuan (2016:74), menyatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk merumuskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi dapat disimpulkan:

1. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
2. Sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
3. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
4. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
5. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Untuk dapat memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa didalam organisasi, akan terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Menurut Ambar dan Rosidah (2017:185) :

- a. Interaksi kerjasama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.
- b. Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.
- c. Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan atau bertentangan.
- d. Dorongan perilaku yang berbeda-beda, dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda pula.

Menurut Sutrisno (2016:116) untuk, dapat memotivasi kerja seseorang terdapat beberapa indikator, yakni:

- a) Kondisi lingkungan kerja

Meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b) Kompensasi yang memadai

Merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.

- c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.

- d) Adanya jaminan pekerjaan

Hal ini bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan kalau jaminan karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.

e) Status dan tanggung jawab

Merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian. Biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku di perusahaan harus dikomunikasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan.

#### **2.1.4 Kepemimpinan**

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Rivai dan Mulyadi (2016:2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut, untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2016:35), indikator dari kepemimpinan adalah:

1. Mengarahkan, gaya ini sama dengan otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka
2. Mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahan
3. Berpartisipasi, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan
4. Berorintasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tugas yang menantang untuk bawahannya.

### **2.1.5 Lingkungan Kerja**

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. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja

Menurut Komarudin (2016:231), menyatakan bahwa: lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Kehidupan psikologis adalah interaksi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan membawa suatu harapan akan pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Adanya kebutuhan dan



keinginan itu mendorong mereka berperilaku untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Mangkunegara (2016:105), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut Supardi (2016:23), menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2016:13) 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”. Sedangkan menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup

seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2016:105), yaitu

:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja.

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian.

Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

4. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

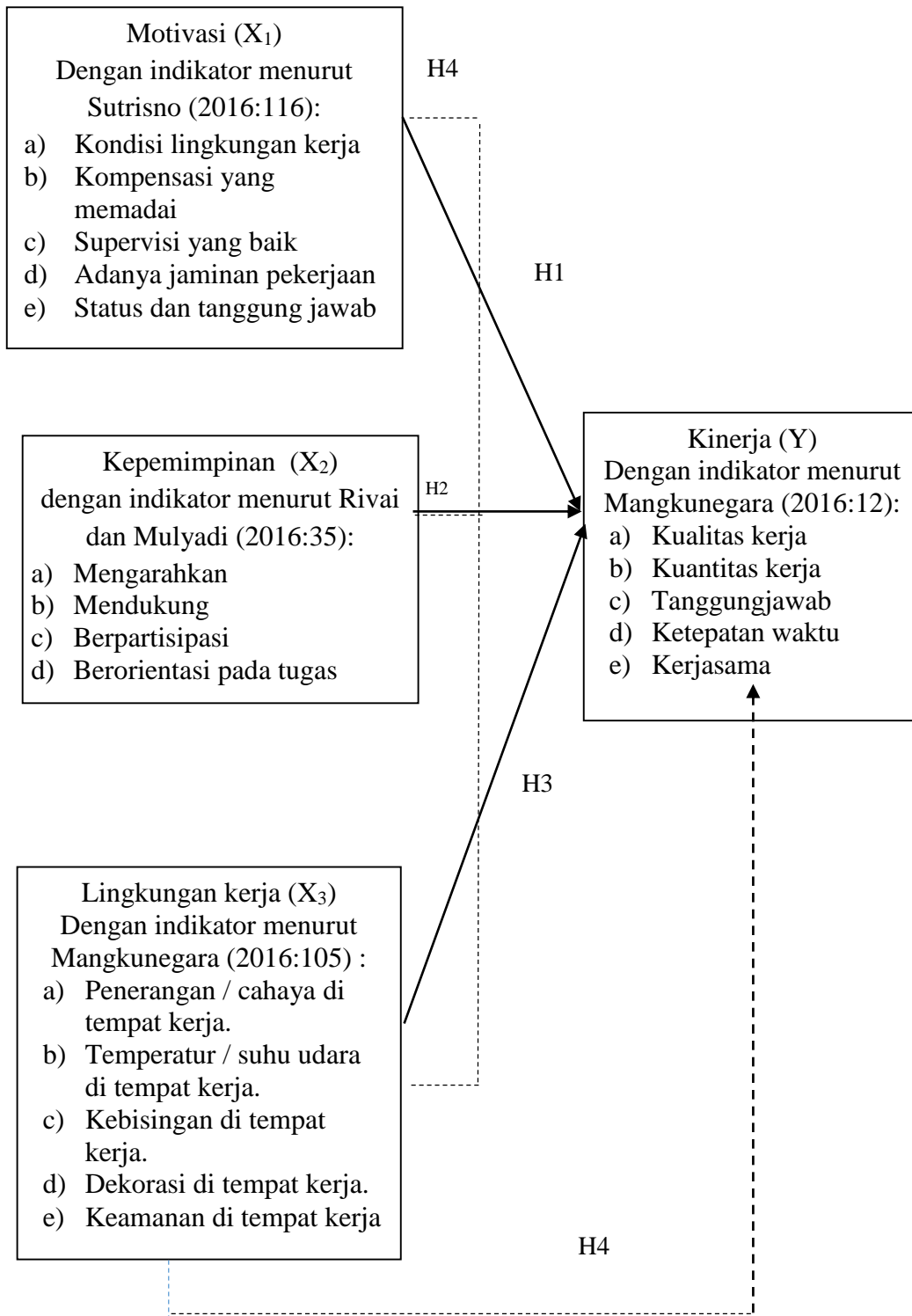
No	Peneliti/Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
1	Nurdaniarti (2013)	Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata dari ke empat faktor yaitu faktor personal, faktor karakteristik pekerjaan, faktor karakteristik struktur dan faktor pengalaman kerja memiliki nilai sebesar 154,25 dengan arti bahwa pegawai pada kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah setuju bahwa kinerja dipengaruhi oleh keempat faktor tersebut. Dari keempat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai	Perbedaan pada faktor kinerja yang diteliti penelitian terdahulu meneliti faktor personal, faktor karakteristik pekerjaan, faktor karakteristik struktur

			pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, faktor karakteristik pekerjaan merupakan faktor dengan nilai rata-rata tertinggi. Ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh jabatan yang sedang didudukinya, semakin tinggi jabatan yang dipegang maka tingkat kinerjanya juga akan semakin tinggi	
2	Nurbismi (2014)	Analisis Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha Pada Fakultas Adab dan Humaniora	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh, pada umumnya telah dicapai dengan baik, baik dalam aspek kuantitas maupun aspek kualitas. Sehingga tujuan organisasi pada Bagian Tata Usaha tersebut dapat terwujud dengan baik	Perbedaan pada jenis penelitian karena penelitian terdahulu merupakan penelitian kualitatif
3	Fitria Febryana (2017)	Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga DIY	Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan: kinerja pegawai persentase sebesar 57,1% (4 responden) dari total 7 responden, yang dapat dilihat dari belum adanya pemberian tanda tangan pada buku ekspedisi dan tidak melaksanakan tugas pengolaan arsip dikategorikan baik dengan persentase sebesar 87,5% (7 responden) dari total 8 responden, yang dapat dilihat dari ketepatan dalam memilah warkat, ketepatan dalam penyimpan arsip, tepat waktu dalam membuat format blangko peminjaman dan pengambilan arsip, kelengkapan peralatan pemeliharaan, dan ketepatan waktu melaksanakan pemeliharaan arsip	Perbedaan pada analisis data yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan analisis data deskriptif

### 2.3 Kerangka Analisis

Adapun kerangka analisis penelitian ini adalah seperti gambar 1 berikut:

Gambar 1. Kerangka Analisis



Berdasarkan kerangka analisis diatas dapat dilihat adanya pengaruh dari kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.
- H<sub>2</sub> : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.
- H<sub>3</sub> : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.
- H<sub>4</sub> : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis metode penelitian yang dipilih adalah kualitatif. Menurut Sugiyono (2013:176), penelitian kualitatif adalah proses menjangkau informasi dan kondisi yang sebenarnya dalam kehidupan suatu objek yang dihubungkan dengan pemecahan suatu masalah baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis..

### **3.2 Definisi Operasional**

Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong
2. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya
3. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong untuk mencapai tujuan
4. 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 pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

### **3.3 Metode Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang berjumlah 79 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Selanjutnya, supaya jumlah sampel yang diambil representatif maka digunakan teknik pengambilan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian adalah *sensus* karena semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:90). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yaitu:

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi:

Menurut Sugiyono (2013:145) metode observasi adalah metode pengumpulan data di mana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi yang kompleks dan merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis yang mengutamakan pengamatan dan ingatan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,



2013:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala Likert 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keraguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2013:84)

### 3.5 Metode Analisis

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2013:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu

menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung}$  tidak positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2013:87). Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau di bawah 0,60 berarti tidak reliabel (Sugiyono, 2017:90)..

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai kontribusi normal atau sedikit normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Ghozali (2011:163) mengatakan suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi

dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Ghozali (2011:95). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko). Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Jadi *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Pada umumnya nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai jika  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerin.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2014:125). Menurut Ghozali (2011:36) dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu yang teratur seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika

tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3.5.4 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdiktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2013:151) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = kinerja

X<sub>1</sub>= motivasi

X<sub>2</sub>= kepemimpinan

X<sub>3</sub>= lingkungan kerja

a = Nilai konstanta

e = erorr

### 3.5.5 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka  $R^2$  pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted*  $R^2$  karena nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

### 3.5.6. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

$H_a : b_i \neq 0$ , artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2017:132) Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol ( ) yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $\text{sig} < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka ditolak (signifikan)
2. Jika nilai  $\text{sig} > \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka diterima (tidak signifikan)

#### b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel teikat.

Menurut Sugiyono (2017:132) Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol ( ) yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $\text{sig} < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka ditolak (signifikan)
2. Jika nilai  $\text{sig} > \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka diterima (tidak signifikan)