

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN NAGAN RAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

LIA SAFITRI

NIM : 1903036022

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lia Safitri

NIM : 1903036022

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN NAGAN RAYA**

Secara leseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri,
kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 02 April 2023

Pembuat Pernyataan,



Lia Safitri

NIM: 1903036022



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

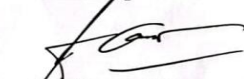
Judul : **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya**
Penulis : Lia Safitri
NIM : 1903036022
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 14 April 2023

DOSEN PENGUJI

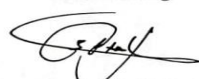
Ketua Sidang


Dr. Fahrurrozi, M.Ag
NIP. 197708162005011003
Penguji I



Muh. Ahlis Ahwan, S.Hum., M.I.P
NIP. 198507272019031007




Sekretaris Sidang


Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si.
NIDN. 2027068601

Penguji II


Drs. H Wahyudi, M.Pd
NIP. 196803141995031001

Pembimbing


Syaiful Bakhri, M.MSI
NIP. 198810302019031011

NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 02 April 2023

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu 'alaikum W'r. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Di
Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya
Nama : Lia Safitri
NIM : 1903036022
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu 'alaikum W'r. Wb.

Pembimbing,



Syaiful Bakhri, M.MSI

NIP. 198810302019031011

ABSTRAK

Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja Pegawai di Dinas
Pendidikan Kabupaten Nagan Raya

Penulis : Lia Safitri

NIM : 1903036022

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja pegawai pada suatu instansi. Motivasi dan lingkungan kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Manfaat penelitian ini yaitu dapat meningkatkan kesadaran pemimpin maupun pegawai dalam meningkatkan motivasi dan menyesuaikan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik agar kinerja yang dihasilkan lebih memuaskan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabuapten Nagan Raya yang diambil dengan metode total sampling. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menguji hipotesis menggunakan program SPSS.

Hasil perhitungan hipotesis pertama, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi

yang dimiliki oleh pegawai serta yang didapatkan dari pimpinan sangat rendah. Para pegawai hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan saja tanpa ingin berusaha mengembangkan potensi yang ada dalam diri dan mengaktualisasikan diri untuk lebih berkembang. Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan kinerja yang mampu membantu instansi mencapai produktivitas yang optimal.

Kata kunci: *Motivasi, Lingkungan, Kinerja*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam disertasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	=
ث	ṣ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ه	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
س	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	‘
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Mad:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = أُو

ai = أَي

iy = اِي

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah Swt. tuhan semesta alam yang senantiasa memberikan nikmat dan karunia yang tidak terhitung jumlahnya. Semoga Allah Swt. selalu memberikan kesehatan, melindungi dan selalu memberikan kemudahan bagi hamba-Nya. Yang bertakwa. Shalawat dan salam tidak luput dihadirkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad Saw. beserta keluarga dan para sahabat. Alhadullilah atas izin Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang penulis dapat menyelesaikan penelitian yang tertuang dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang menjadi salah satu syarat agar diperolehnya gelar Sarjana Pendidikan pada prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Dalam penulisan skripsi ini, baik dari awal perumusan masalah

yang akan diteliti hingga penentuan judul serta akhir penelitian dan didapatnya hasil penelitian penulis merasa dimudahkan. Tidak lupa penulisan mengucapkan ribuan terimakasih atas doa, semangat, arahan dan bimbingan dari semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dengan demikian, penulis mengucapkan rasa hormat serta terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu terutama:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Dr. H. Ahmad Ismail, M.Ag., M.Hum.
3. Ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fatkuroji, M.Pd. dan Agus Khunaifi, M.Ag.
4. Dosen pembimbing, Bapak Syaiful Bakhri, M.MSI yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya, Bapak Suwardi, S.E yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam melakukan penelitian.

6. Seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya yang telah berkenan berkerja sama dan membantu penulis dalam proses penelitian.
7. Segenap dosen, staf dan seluruh civitas akademika di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama menempuh perkuliahan.
8. Kepada yang terkasih dan tercinta orang tua, Bapak Suriyanto dan Ibu Nurhayati yang selalu mendoakan dan tidak pernah berhenti memberi semangat dan memberikan dukungan moral, spiritual maupun material. Semoga bapak dan ibu selalu dalam lindungan Allah Swt. dan diberikan keberkahan dunia akhirat.
9. Kepada Rahmad Ayu Sayuti, abang kandung tersayang yang selalu memberi masukan dan menghibur serta memberikan semangat. Semoga Allah Swt. kabulkan seluruh hajat dan cita-cita di masa depan.
10. Kepada sahabat terbaik saya Adnin Purnama Sari dan Ina Adedya Pramesti yang telah banyak membantu dalam penelitian serta menemani saya dalam suka maupun duka dan selalu memberikan dukungan berupa semangat motivasi dalam

penyelesaian skripsi ini. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan terkhususkan kelas MPI-19A yang membantu dalam memberikan semangat kepada penulis dan bersama-sama berjuang untuk mendapatkan ilmu serta menyelesaikan tugas akhir perkuliahan ini dengan tepat waktu.

11. Teruntuk pemilik NIM 190303070, terimakasih atas dukungan dan semangatnya yang selalu mendukung penulis, terimakasih telah berkenan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti berharap semua dukungan berupa doa, semangat, motivasi, arahan, bimbingan, maupun dukungan moral lainnya serta dukungan material dapat dibalas kebaikannya oleh Allah Swt. dengan keberkahan dan pahala yang berlipat ganda. Peneliti berharap mendapatka kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan skripsi ini hingga akhirnya dapat berguna dan memberikan banyak manfaat terutama kepada peneliti sendiri, pembaca dan pihak-pihak lain yang membutuhkan serta dapat menjadi hal positif bagi banyak orang.

Pada akhir kata, peneliti berharap agar penelitian pada skripsi ini tidak hanya dilakukan sebagai syarat mendapatkan

gelar Sarjana Pendidikan saja, namun juga memberikan edukasi dan pemahaman. Penulis juga berharap besar agar penelitian ini menjadi salah satu amal kebaikan dan semoga memberikan dampak positif yang berguna untuk membangun perkembangan ilmu pengetahuan. Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 30 Maret 2023

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lia Safitri', written in a cursive style.

Lia Safitri

NIM. 1903036022

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
PENGESAHAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
ABSTRAK	iv
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI	16
A. Deskripsi Teori.....	16
1. Sumber Daya Manusia (SDM).....	16
2. Motivasi.....	26
3. Lingkungan Kerja.....	48

4.	Kinerja pegawai	60
B.	Penelitian Terdahulu	76
C.	Kerangka Berfikir	81
D.	Hipotesis Penelitian	82
	BAB III METODE PENELITIAN	86
A.	Jenis dan Pendekatan Penelitian	86
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	87
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	87
D.	Variabel dan Indikator Penelitian	88
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	92
F.	Teknik Analisis Data.....	95
	BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN....	109
A.	Gambaran Umum Dinas Pendidikan.....	109
B.	Deskripsi Responden	136
C.	Deskripsi Data Penelitian.....	141
D.	Analisis Data.....	155
E.	Pembahasan.....	175
	BAB V PENUTUP.....	184
A.	Kesimpulan	184

B. Saran	184
DAFTAR PUSTAKA.....	187
LAMPIRAN.....	190
RIWAYAT HIDUP	209

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Intensitas Keterlambatan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	76
Tabel 3.1 Operasional Variabel	89
Tabel 3.2 Skala Likert.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Tulang Ikan Realisasi Konsep Diri.	27
Gambar 2. 2 Hirerki Kebutuhan dari Maslow.....	34
Gambar 2. 3 Kerangka Berfikir.....	82

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan, pada tahun 2020 kualitas pekerja di Indonesia menurun. Ini dilihat dari Kondisi Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) yang sebesar 43,78 pada Agustus 2020, turun 20,7% dari 55,23, pada Agustus 2019. Bila dibandingkan dengan Februari, terdapat penurunan IKP Indonesia sebesar 20,7% dari 52,79 pada Februari 2020 menjadi 44,54 pada Februari 2021. Namun dalam rentang waktu Agustus 2020 hingga Februari 2021, terdapat perbaikan IKP sebesar 1,7%. Peningkatan ini karena adanya perubahan positif dari program pemulihan ekonomi, meskipun angkanya belum setinggi pada tahun 2019. Selain itu, ada ketimpangan capaian IKP. Indeks tertinggi berasal dari ibukota, yaitu mencapai angka 81,92. Sementara terendah diraih Sulawesi Barat yang hanya memiliki indeks sebesar 2,36. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia.¹

¹ Badan Pusat Statistik (BPS)

Kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Untuk itu diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia yang harus dilakukan secara akurat terutama pada penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup organisasi ataupun instansi. Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Sumber daya manusia sendiri merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Setiap instansi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi tercapai.

Di dalam sebuah lembaga instansi, manajemen sumber daya manusia bertujuan mengoptimalkan kinerja pegawai di sektor publik, dari aspek fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengendalian atau pengawasan. Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya seperti pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan upaya

tersebut, pegawai akan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan serta mendorong pegawai untuk konsisten terhadap pekerjaan dan tanggung jawab serta menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah instansi. Agar seluruh aktivitas instansi berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pegawai yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola instansi semaksimal mungkin sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Kinerja sendiri merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kebaikan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan yang strategis suatu organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang telah diberikan untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi maupun instansi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu,

secara keseluruhan kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi.

Menurut Tiffin dan *Mc. Cormick* dalam Kusuma (2013) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan lain sebagainya. Faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Sedangkan faktor fisik dan pekerjaan meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penuntuan ruang kerja, dan juga lingkungan kerja.² Septianto (2010) mengatakan bahwa kinerja karyawan/pegawai memiliki beberapa faktor, diantaranya adalah faktor gaji, lingkungan kerja, budaya instansi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor motivasi.³

² Kusuma, Adi, A. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*

³ Septianto, D. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang*

Peningkatan kinerja pegawai tidak ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar. Motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi memiliki dua sumber yaitu motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang atau yang disebut motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) dan motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang disebut dengan motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang (pegawai) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pegawai, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

Sebagai sebuah instansi sektor publik, Pemerintah Kabupaten Nagan Raya mempunyai rencana strategi yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun, yaitu untuk tahun 2017-2022 dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul.

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategi merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Perencanaan strategis instansi pemerintah memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu memenuhi keinginan *stakeholders* dan menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik nasional maupun global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strenghts*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan tantangan/kendala (*threats*) yang ada. Analisis terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah.

Dengan perkataan lain, rencana strategi yang disusun oleh suatu instansi pemerintah mengandung visi, misi, tujuan, sasaran dan program yang realistis dengan mengantisipasi dan mengarahkan anggota organisasi dalam mengambil keputusan tentang masa depannya, membangun operasi dan prosedur untuk mencapainya, dan menentukan ukuran

keberhasilan/kegagalannya. Dengan visi, misi, dan strategi yang jelas dan tepat, maka diharapkan instansi pemerintah akan dapat menyelaraskan dengan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi. Perencanaan strategi, pengukuran, penilaian, dan evaluasi kinerja serta pelaporan akuntabilitas kinerja merupakan tolok ukur penting dari suatu sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.⁴

Indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh McClelland (1961) yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan.⁵ Sedangkan kondisi motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya begitu rendah karena kurangnya motivasi yang di berikan oleh atasan, kurangnya fasilitas yang memadai sehingga membuat target dari pekerjaan pegawai menurun. Indikator motivasi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya yaitu rendahnya motivasi berprestasi pegawai, kurangnya dorongan untuk berkuasa, dan keinginan untuk membangun hubungan antar pegawai. Motivasi kerja pegawai diindikasikan memberikan

⁴ LKJIP Nagan Raya 2020

⁵ McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princenton, N. J.: D. Van Nostrand Co

pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Hal ini karena motivasi yang ada menentukan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja membuat kinerjanya semakin tinggi pula.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.⁶ Berdasarkan observasi, kondidisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya Provinsi Aceh memiliki lingkungan kerja yang cukup padat karena masing-masing bidang memiliki ruangan yang tidak begitu besar. Hubungan antara pegawai dan atasan terjalin cukup bagus karena ada komunikasi yang baik serta saling bertegur sapa baik dengan sesama pegawai maupun dengan atasan. kurangnya sarana dan prasaran seperti tidak adanya genset membuat fasilitas yang tersedia tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal ketika listrik mati. Hal tersebut dapat mengganggu kenyamanan ketika bekerja

⁶ Nitisemito Alex, S. (2002). *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manu22sia)*

dan tidak dapat melayani konsumen dengan baik karena sistem pelayanan sedang offline. Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya diindikasikan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupten Nagan Raya, karena gangguan dalam bekerja atau tidak bekerjanya fasilitas kerja akan membuat kinerja pegawai terkendala.

Allah telah memerintahkan hamba-Nya untuk melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh. Perintah ini dituangkan dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas

Pendidikan Kabupaten Nagan Raya yaitu Ibu Jamaliah diketahui bahwa kondisi kinerja pegawai menurun. Hal ini dapat dibuktikan dengan penurunan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

Table 1.1 Data Intensitas Keterlambatan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya Oktober 2021 – September 2022

Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai yang Hadir \geq Pukul 08.00 WIB
Oktober	2021	15
November	2021	18
Desember	2021	20
Januari	2022	23
Februari	2022	24
Maret	2022	25
April	2022	16
Mei	2022	18
Juni	2022	20
July	2022	22
Agustus	2022	28
September	2022	26
	Rata - Rata	21

Sumber : Data Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya Tahun 2021 – 2022

Dari data absensi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya tahun 2021-2022 diatas diketahui bahwa kecenderungan peningkatan keterlambatan pegawai setiap bulannya mengalami peningkatan dengan rata-rata sejumlah 21 pegawai. Hal ini disebabkan karena sebagian besar pegawai bertempat tinggal jauh sehingga jika dibiarkan terus menerus akan menjadi masalah bagi pihak instansi.

Dari data absensi, data observasi dan wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya di atas terlihat masih rendahnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya yang jika dibiarkan dan diabaikan terus-menerus akan menjadi masalah bagi pihak Dinas Pendidikan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya Provinsi Aceh”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya Provinsi Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya Provinsi Aceh
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya Provinsi Aceh
3. Variable yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya Provinsi Aceh

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Bagi pembaca, untuk menambah informasi pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian
 - b. Bagi peneliti, untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori yang penulis peroleh di bangku kuliah yang dipraktikkan dalam dunia yang realistik.

2. Manfaat Praktik:

Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya Provinsi Aceh khususnya, untuk mengetahui adakah pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan terapkan oleh instansi, dan diharapkan hasilnya menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas Islam Negeri Walisongo

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga

meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja karyawan pada suatu instansi.

E. Sistematika Penulisan

Merupakan garis besar penyusunan Tugas Akhir yang memudahkan jalan pikiran dalam memahami secara keseluruhan isi Tugas Akhir. Sistematika dalam penulisan Tugas Akhir ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, sumber data serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB II

MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional (Faustino, 2003:5).⁷ MSDM juga merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan pengguna bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi (Faustino, 2003:10).⁸

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan

⁷ Faustino, Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

⁸ Faustino, Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sule, 2005:94).⁹

Manajemen sumber daya manusia juga bisa didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 2001 : 331).¹⁰

Dengan mengacu pada beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan mengelola sumber daya manusia serta merupakan proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, karyawan, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan atau instansi demi mencapai tujuan yang telah tentukan.

⁹ Sule, Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen Edisi 1*

¹⁰ Umar, Husein. 2001. *Strategic Management in Action*

a. Fungsi MSDM

Menurut Cherrington (1995:11), fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

1) Staffing/Employment

Fungsi ini dibagi menjadi tiga bagian penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Dalam perencanaan, atasan bertanggung jawab atas kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya instansi atau perusahaan, para atasan atau manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja. Meskipun penarikan tenaga kerja merupakan tugas dari departemen sumber daya manusia tidak menutup kemungkinan departemen lain terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan. Sedangkan dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia dapat melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar.

2) *Performance Evaluation*

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

3) *Compensation*

Dalam hal kompensasi atau *reward* dibutuhkan koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia memiliki tugas mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima

oleh pegawai. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya.

4) *Training and Development*

Guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia, fungsi MSDM yang penting adalah pelatihan dan pengembangan. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu pihak manajer dalam membuat program-program pelatihan bagi tiap lapisan karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

MSDM juga perlu terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan, memperkirakan kebutuhan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan.

5) *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan

menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya : mogok kerja, demonstrasi).

Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka. Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik

yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

6) *Safety and Health*

Fungsi MSDM yang berikutnya adalah menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kredibilitas perusahaan.

Sebuah MSDM wajib memperhatikan keselamatan pekerjaannya melalui program yang dijalankan. Hal ini dilaksanakan untuk meminimalisir kejadian yang tidak diharapkan dan menciptakan suasana aman dan keselamatan di lingkungan kerja. MSDM juga bertugas untuk melakukan pelatihan khusus mengenai keselamatan kerja dan membuat program kesehatan untuk pekerja. Selain itu MSDM wajib untuk membuat laporan setiap terjadi kecelakaan kerja.

7) *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan untuk menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

b. Tujuan MSDM

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan yaitu :

1) Tujuan Organisasi

Tujuannya adalah untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya

Manusia (SDM) untuk mendorong tercapainya efisiensi organisasi. Meskipun Sumber Daya Manusia secara formal dibentuk untuk mendukung manajer, manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia mendukung pengawas dalam menangani masalah kepegawaian organisasi.

2) Tujuan Fungsional

Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi keberadaan MSDM untuk mempromosikan efektivitas organisasi. Meskipun *human resources management* (HRM) secara resmi dibentuk untuk mendukung manajer, manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia mendukung pengawas dalam menangani masalah kepegawaian organisasi.

3) Tujuan Sosial

Tujuannya adalah untuk menanggapi kebutuhan dan tantangan sosial secara etis dan sosial melalui inisiatif yang meminimalkan efek negatif pada organisasi. Kegagalan suatu organisasi untuk

menggunakan sumber dayanya untuk kepentingan masyarakat dapat menimbulkan hambatan.

4) Tujuan Personal

Tujuannya adalah untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka, setidaknya tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan saat mempertahankan, pensiun, atau memotivasi karyawan. Jika tujuan pribadi tidak terpenuhi, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan perusahaan.¹¹

2. Pengertian Motivasi

Dalam teori manajemen motivasi yang dikembangkan di Barat, motivasi adalah realisasi konsep diri (*self concept realization*). *Self concept realization* bermakna bahwa seseorang akan selalu termotivasi apabila:

¹¹ Syamsurizal. 2016. *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*

- a) Dia hidup dengan cara yang sesuai dengan peran yang diinginkannya.
- b) Diberikan imbalan sesuai dengan tingkat pilihan mereka.
- c) Menurut kebiasaan yang mencerminkan penghargaan seseorang terhadap kemampuannya.

Untuk memahami realisasi diri dapat dilihat pada diagram berikut:



Gambar 2.1 Tulang Ikan Realisasi Konsep Diri (dalam Arep, dkk, 2004:13)

Berkenaan dengan teori motivasi tersebut, Siagian (1995:137) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi untuk situasi tertentu yang dihadapi. Itu sebabnya ada perbedaan antara motivasi seseorang dalam menghadapi situasi dibandingkan dengan orang lain dalam situasi yang

sama. Juga dalam situasi yang berbeda dan pada waktu yang berbeda pula.¹²

Kemudian Siagian (1995: 138) menegaskan bahwa motivasi berarti kekuatan pendorong yang dihasilkan seorang anggota organisasi yang bersedia dan mampu mengarahkan bakat dalam kaitannya dengan kompetensi atau keterampilan - tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan tugasnya untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.¹³

Kemudian Stephen P. Robbins (2003: 208) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan proses yang membangkitkan intensitas, arah dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan. Dari definisi tersebut Ada tiga kunci utama, yaitu: intensitas, arah dan daya tahan. Intensitas tergantung pada seberapa keras seseorang berusaha. Ini merupakan fokus dari kebanyakan orang ketika

¹² Siagian, Sondang, P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*.

¹³ Siagian, Sondang, P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*.

berbicara mengenai motivasi. Namun menurut Robbins (2003), intensitas yang tidak tinggi akan mengarahkan ke hasil yang diinginkan kecuali upaya diarahkan dalam beberapa cara yang menguntungkan bagi tujuan organisasi. Itu sebabnya kita harus memperhatikan kualitas dan intensitas pekerjaan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi yang persisten. Ini adalah ukuran berapa lama seseorang dapat melanjutkan bisnisnya. Orang yang termotivasi tetap bekerja cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.¹⁴

Menurut Mc.Donald, dalam Sardiman A.M. (2011) Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya suatu emosi dan didahului dengan adanya respon terhadap suatu tujuan. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang berarti mengedepankan kebutuhan pegawai

¹⁴ Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*

yang harus dipenuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.¹⁵

Merujuk pada beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan psikologis dimana keinginan untuk melakukan sesuatu berasal dari dirinya sendiri. Motivasi juga menimbulkan pertanyaan bagaimana menumbuhkan semangat bawahan untuk bekerja sehingga mereka mau bekerja keras dan menggunakan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

a. Teori motivasi

Semakin besar motivasi seseorang, dan didukung oleh situasi dan kesempatan yang mendukung, maka akan semakin besar pula cadangan energy potensial yang dimiliki orang itu dalam meraih berbagai prestasi bagi kehidupannya. McClelland (1961) mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan

¹⁵ Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Kebun Sejahtera*.

atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Dengan demikian, motivasi untuk mengarahkan cadangan energy potensial tersebut menurut McClelland terpusat pada tiga bentuk kebutuhan, yaitu:¹⁶

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) disingkat *nAch*.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) disingkat *nPow*.
- 3) Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) disingkat *nAff*.

Menurut McClelland, setiap individu memiliki kebutuhan sendiri-sendiri sesuai dengan karakter serta pola pikir yang membentuknya. McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh

¹⁶ McClelland, D. 1961. *The achieving society*.

penghargaan. Berdasarkan ketiga bentuk kebutuhan di atas, bentuk dorongan ini dapat dikategorikan sebagai *nAch* yaitu kebutuhan akan pencapaian atau prestasi (Narwoto, 2013).¹⁷

Kebutuhan akan prestasi (*nAch*) yang muncul dalam diri seseorang akan mendorong seseorang dengan kuat untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Dengan demikian, pegawai yang menunjukkan motivasi berprestasi yang tinggi, menandakan bahwa kebutuhan mereka akan berprestasi termasuk tinggi (Narwoto, 2013).¹⁸

Sedikit berbeda dengan *nAch*, kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*) merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. McClelland merinci, bahwa seseorang yang

¹⁷ Narwoto. *Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi Belajar Teori Kejuruan Siswa SMK*. Jurnal Pendidikan Vokasi, 3(2). 2013

¹⁸ Narwoto. *Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi Belajar Teori Kejuruan Siswa SMK*. Jurnal Pendidikan Vokasi, 3(2). 2013

memiliki *nPow* tinggi, akan cenderung memiliki karakter bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status sosial (Mikhriani, 2008).¹⁹

Kebutuhan ketiga yaitu *nAff* adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik. Kebutuhan ini ditandai dengan kecenderungan seseorang yang memiliki motif yang tinggi untuk terjalannya sebuah persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi (Mikhriani, 2008).²⁰ Dalam konteks pekerjaan, kebutuhan afiliasi ini akan terwujud dalam proses pelatihan dimana adanya interaksi baik atasan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai. Kebutuhan akan afiliasi ini

¹⁹ Mikhriani. *Manajemen Diri dan Kajian Psikologi: Perspektif Tiga Motif Sosial David McClelland*. Jurnal MD, 1(1). 2018

²⁰ Mikhriani. *Manajemen Diri dan Kajian Psikologi: Perspektif Tiga Motif Sosial David McClelland*. Jurnal MD, 1(1). 2018

akan meningkat ataupun menurun sesuai dengan situasi.

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki dan menunjukkan kombinasi tiga karakteristik tersebut. Meskipun begitu, setiap individu memiliki kecenderungannya masing-masing. Ada yang lebih kuat pada aspek kebutuhan akan prestasi, ada yang lebih kuat pada aspek kebutuhan untuk memiliki pengaruh, dan ada juga yang kuat pada aspek kebutuhan akan berafiliasi atau memiliki persahabatan. Perbedaan-perbedaan kecenderungan inilah yang menunjukkan perbedaan seseorang dalam berperilaku pada kehidupan sehari-hari.

Mikhriani (2008) mengungkapkan ada beberapa catatan yang dihasilkan dari penelitian maupun kegiatan ilmiah yang dilakukan oleh David McClelland, berkaitan dengan karakter khusus seseorang yang memiliki *nAch* tinggi.²¹ Pegawai dengan *nAch* tinggi biasanya memiliki

²¹ Mikhriani. *Manajemen Diri dan Kajian Psikologi: Perspektif Tiga Motif Sosial David McClelland*. Jurnal MD, 1(1). 2018

kecenderungan memilih keahlian-keahlian di atas teman-teman mereka bila diberikan sebuah pilihan tentang teman untuk bekerjasama dalam sebuah kelompok atau tim, sedangkan orang dengan *nAff* tinggi akan memilih teman yang keahliannya melebihi dirinya.

Perbedaan pokok antara motif berprestasi dengan motif berkuasa terletak pada fakta bahwa orang-orang dengan motif berkuasa (*nPow*) tinggi tidak memperbaiki kinerja setiap hari seperti yang dilakukan oleh seorang dengan *nAch* tinggi. Secara umum pegawai yang memiliki *nAch* yang tinggi menganggap bahwa:

- 1) Prestasi jauh lebih penting daripada hadiah material atau hadiah finansial.
- 2) Sasaran prestasi atau pemberian tugas akan menimbulkan kepuasan individu dibandingkan dengan menerima pujian.
- 3) Keamanan bukan motivator utama.
- 4) Penghargaan keuangan dianggap sebagai sebuah ukuran keberhasilan, bukan merupakan akhir dari sebuah prestasi, sehingga mereka secara konstan senantiasa

mencari perbaikan dan jalan mengerjakan sesuatu agar menjadi lebih efektif.

Pegawai lebih bertanggung jawab dan secara alamiah memenuhi kepuasan akan kebutuhan. mereka menawarkan fleksibilitas dan peluang guna menyusun tujuan berprestasi.²²

b. Prosen Timbulnya Motivasi

Indriyo Gitosudarmo dalam Danang (2013) menjelaskan proses motivasi manusia yang muncul dari perpaduan antara kebutuhan, keinginan, tujuan dan penghargaan. Proses motivasi terdiri dari beberapa langkah proses sebagai berikut:

- 1) Ketika kebutuhan spesifik muncul pada seseorang yang belum terpenuhi, hal ini akan menimbulkan keinginan untuk mencoba melakukan kegiatan.
- 2) Jika kebutuhan tidak terpenuhi, seseorang akan mencari cara untuk mencapai keinginannya.

²² Mikhriani. *Manajemen Diri dan Kajian Psikologi: Perspektif Tiga Motif Sosial David McClelland*. Jurnal MD, I(1). 2018

3) Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, orang tersebut harus didukung dengan keterampilan, kemampuan dan pengalaman untuk memenuhi segala kebutuhan.²³

c. Faktor-Faktor Yang Memotivasi Orang Untuk Bekerja

Motivasi kerja setiap orang berbeda-beda, namun ada orang yang bekerja lebih aktif dari yang lain. Kebanyakan orang bersedia bekerja lebih keras jika mereka tidak menghadapi kendala dalam memenuhi harapan. Selama keinginan yang dimiliki kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten dengan tujuan kerja. Ada juga yang lebih memilih untuk bekerja secara gratis karena merasa senang dan bahagia saat mencapai kondisi yang dihadapi untuk mengatasi situasi sulit.

Allah SWT. telah berfirman dalam Al-Qur'an untuk memotivasi setiap hamba nya

²³ Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*.

untuk bekerja, yaitu pada surat At-Taubah ayat 105:²⁴

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا
كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 ini menjelaskan bahwa setiap individu senantiasa bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu. Tetap berada di jalan kebenaran dan menjauhi setiap larangannya. Segala yang diperbuat akan dimintai pertanggungjawaban.

Juga dalam Al-Qur'an surat Jumu'ah ayat 10:²⁵

²⁴ Departemen Agama RI. *Al Alliy Al-Qur'an dan Terjemahan*

²⁵ Ibid.,

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا
 مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.”

Ada dua kategori motivasi yaitu motivasi internal dan juga motivasi eksternal. Motivasi internal adalah bagian dari pemilihan pegawai mau bekerja atas dasar kerelaan untuk bekerja, bekerja karena tanggung jawab yang dimilikinya dalam menghidupi kebutuhan keluarga, pengakuan dan penghargaan dari orang lain atas pekerjaan yang dimilikinya sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar dirinya seperti pemimpin dan sebagainya. Menurut Priansa (2014:220), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain:²⁶

²⁶ Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. h.220

1) Keluarga dan Kebudayaan

Lingkungan sosial seperti orangtua, kerabat dan teman sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja.

2) Konsep Diri

Konsep diri ini mengacu pada pola pikir seorang pegawai

3) Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan kerja biasanya diidentifikasi maskulinitas, sehingga terdapat perbedaan prestasi kerja antara laki-laki dan perempuan.

4) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika dia merasa diperhatikan atau diawasi oleh atasan atau rekan kerja dan lingkungan kerja.

5) Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau keinginan merupakan tujuan yang harus dicapai. Tujuan ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam kegiatan tersebut penting bagi pegawai.

6) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini memiliki beberapa aspek psikologis pegawai itu sendiri, dalam kemampuan belajar ini, tingkat perkembangan pegawai dilihat dari cara berpikir secara kelompok dalam menghadapi suatu masalah.

7) Kondisi Pegawai

Faktor ini sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik dan psikologis pegawai. Oleh karena itu, seorang pemimpin organisasi harus bisa memantau dengan cermat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan adalah elemen yang datang di luar pegawai. Unsur-unsur tersebut dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi dan masyarakat.

9) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur dinamis dalam karya adalah unsur yang ada keberadaannya dalam proses kerja terkadang tidak stabil atau berbeda.

10) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Seorang pemimpin harus selalu sigap mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawainya.

Dalam motivasi kerja tidak hanya ada tetapi juga terdapat dimensi. Menurut Hasibuan (2017:105) dimensi motivasi kerja antara lain:²⁷

1) Kebutuhan Fisik

Hal ini menyangkut kebutuhan fisik yang ada di dalam perusahaan/instansi, seperti kebutuhan gaji, seragam pegawai dan lainnya.

2) Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan

Adanya kebutuhan dan rasa aman, seperti biaya tunjangan kesehatan, kompensasi kecelakaan, iklim dan kondisi kerja.

²⁷ Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h 105

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini seperti hubungan antar pegawai, supervisor, dan hubungan pegawai dengan rekan kerja.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan sebagai pengakuan atas prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan diri yang luar biasa, kesempatan untuk maju, dan penghargaan atas prestasi pegawai.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri melalui keterampilan, menunjukkan pekerjaan yang lebih menantang untuk mencapai keterampilan, kemampuan, dan peluang yang optimal untuk meningkatkan potensi pekerjaan.

d. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2016) ada beberapa tujuan dari pemberian motivasi kerja, yakni:²⁸

²⁸ Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai dinas
- 4) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 9) Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat dan bahan baku

e. Indikator Motivasi

Syahyuti (2010) mengatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi antara lain:

1) Dorongan Mencapai Tujuan

Seseorang yang bermotivasi tinggi memiliki kebutuhan yang kuat untuk melakukan yang terbaik, yang kemudian mempengaruhi tujuan perusahaan atau instansi.

2) Semangat Kerja

Moral adalah keadaan psikologis yang baik. Semangat kerja menimbulkan kegembiraan, yang mendorong untuk melakukan pekerjaan lebih banyak dan lebih baik serta senantiasa mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif

Inisiatif didefinisikan sebagai kekuatan atau kemampuan dari satu atau lebih pegawai untuk mengambil atau melanjutkan pekerjaan dengan kekuatan penuh tanpa dorongan dari orang lain atau kehendak bebas mereka sendiri.

4) Rasa Tanggung Jawab

Sikap pegawai yang baik adalah bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya agar pekerjaan selesai tepat waktu.

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2003) lingkungan adalah lembaga atau kekuatan luar yang berpotensi mempengaruhi aktivitas organisasi, lingkungan dirumuskan dalam dua bagian yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknis. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi.²⁹

Menurut Musa Hubies dan Najib (2014) lingkungan organisasi adalah faktor yang berasal dari luar dan dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁰ Sedangkan pengertian lingkungan kerja Basuki dan Sulilowati (2005) telah mendefinisikan lingkungan

²⁹ Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. h. 86

³⁰ Musa Hubeis. Mukhamad Najib. *Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. h. 32

kerja adalah segala sesuatu dalam lingkungan yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Alex S. Nitisemito (1992) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pegawai dan dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.³¹

Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari fisik dan non fisik yang berhubungan dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari pekerjaannya untuk mengembangkan efisiensi pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan berbasis kebutuhan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang mencakup keramahan dalam sikap karyawan, saling menghormati perbedaan pendapat, dll, merupakan kebutuhan untuk menjaga kualitas pemikiran karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada kinerja mereka yang berkelanjutan. Serdamayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua bagian

³¹ Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. h. 183

yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah setiap kondisi fisik di tempat kerja yang dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.³²

Islam juga melihat ini sebagai budaya kerja dan lingkungan kerja dimulai dengan administrator. Ketika manajer perusahaan memperlakukan pegawai dengan baik. Maka akan ada suasana kerja yang berbeda dan lebih baik. Jika seseorang menikmati pekerjaannya, kreativitas akan muncul dengan sendirinya. Namun, ketika pegawai berada di bawah begitu banyak tekanan dari pemimpin yang galak, dan tidak baik maka karyawan tidak bersinar dan hanya melakukan apa yang menjadi tugasnya.

Dalam Islam, faktor kepribadian seorang pemimpin sangatlah penting untuk menciptakan suasana yang lebih harmonis di lingkungan kerja.

³² Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. h. 31

Pemimpin seharusnya tidak menciptakan model kerja keras, tetapi harus bisa menciptakan suasana yang cair. Hal ini merupakan metode yang harus dibudidayakan saat ini dalam lingkungan perusahaan atau instansi.

Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.³³ Sebagaimana yang dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ
فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah

³³ Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. h. 61.

kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya.”

Seperti yang sudah dikutip oleh Sedarmayanti (2001), kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau cocok jika orang tersebut mampu menjalankan fungsi secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja harus dilihat sebagai hasil jangka panjang, lingkungan kerja yang buruk mungkin membutuhkan lebih banyak pekerjaan dan waktu serta tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efektif.³⁴

Dari beberapa pengertian yang didefinisikan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah bagian-bagian yang berhubungan dengan pendirian atau kekuatan yang berinteraksi secara langsung atau tidak langsung dalam pola tertentu suatu organisasi atau perusahaan yang dapat tidak terpisahkan dari lingkungan organisasi atau perusahaan.

³⁴ Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. h. 12.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996) faktor lingkungan kerja sangat membantu pegawai mencapai efisiensi kerja. Beberapa faktor mungkin terlibat dalam lingkungan kerja dan dampak yang besar pada moral serta daya tarik kerja. faktor tersebut antara lain:³⁵

1) Perwarnaan

Faktor warna pada tempat kerja di perusahaan atau instansi memiliki efek yang tidak kecil pada produktivitas tenaga kerja dalam kaitannya dengan pegawai. Selain itu, pewarnaan sangat penting untuk meningkatkan semangat pegawai untuk bekerja dan mampu melakukannya, hal ini untuk memperjelas persepsi objek oleh pegawai saat dia bekerja.

2) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih mempengaruhi semangat pekerja, dan ini

³⁵ Alex Soemaji Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia, Edisi III*. h. 110-116

adalah salah satu faktor yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Jika perusahaan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja, hal tersebut dapat mempengaruhi dan kesehatan fisik dan kesehatan jiwa pegawai. Pegawai akan senang jika memiliki lingkungan kerja yang bersih. Dan kebahagiaan yang dirasakan beberapa di antaranya dapat memengaruhi bekerja lebih antusias dan bergairah.

3) Ventilasi Udara

Ventilasi yang memadai sangat penting bagi pegawai terutama di tempat kerja. Oleh karena itu ventilasi yang memadai dapat menyebabkan kondisi fisik pekerja, begitu pula sebaliknya jika ventilasi tidak baik, itu akan menimbulkan perasaan pengap sehingga mudah lelah.

4) Penerangan

Dalam hal ini tidak terbatas dalam penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan cahaya matahari. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai sering kali membutuhkan cahaya yang cukup untuk

melakukan sesuatu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi tinggi.

5) Musik

Tenaga kerja seringkali membutuhkan musik dalam melaksanakan pekerjaannya, meskipun tidak semua perusahaan menawarkan musik. Mendengarkan musik dapat menciptakan suasana santai, senang dan mengurangi kelelahan. Dengan demikian membuat para pekerja dalam keadaan segar dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan aktivitas mereka.

6) Keamanan

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah rasa aman. Jika lokasi perusahaan atau instansi aman, hal itu dapat menimbulkan rasa tenang. Dan secara tidak langsung mendorong, memotivasi, dan memberikan semangat kepada pegawai. Keamanan sebenarnya memiliki arti yang lebih luas, seperti keamanan dalam keselamatan kerja. Perusahaan atau instansi seharusnya memasok peralatan keselamatan kerja dan

kontruksi gedung tempat bekerja serta jaminan keamanan masa depan.

7) Kebisingan

Kebisingan adalah sesuatu yang tidak semua orang inginkan karena dapat mempengaruhi aktivitas seseorang. Suasana bising ini harus dihindari selama bekerja oleh setiap pegawai, karena konsentrasi pegawai dapat terganggu.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992) ada lima indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:³⁶

1) Suasana Kerja

Tentunya suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan akan berpengaruh pada kinerja terlepas dari keinginannya untuk memenuhi tugas yang telah percayakan. Suasana kerja harus menyenangkan agar pegawai dapat menghabiskan banyak waktu di tempat kerja.

³⁶ Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen peronalia*. h. 159

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik antar rekan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai terhadap suatu organisasi. Keharmonisan dan hubungan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Tujuannya adalah agar perangkat mendukung alur kerja lengkap/terbaru. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, meski bukan hal baru, merupakan salah satu proses penunjang kerja. Dengan tersedianya fasilitas pekerjaan dapat memicu hasil pekerjaan yang sempurna serta pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan cepat.

4) Kebisingan

Indikator cukup merepotkan bagi para ahli adalah kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan di telinga. Kebisingan di sekitar tempat kerja pegawai dapat mengganggu konsentrasi ketika mereka melakukan

tugasnya, kebisingan harus dihindari agar pegawai dapat bekerja dengan tenang.

5) Bau Tidak Sedap

Adanya bau di lingkungan kerja dapat dianggap sebagai pencemaran lingkungan karena dapat mengganggu konsentrasi kerja dan bau yang terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Menggunakan AC “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau yang mengganggu di tempat kerja.

4. Pengertian Kinerja Pegawai

Rue and & Byars (1981) telah berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian.³⁷ Menurut Besnadin dan Russel (1993) kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari penugasan suatu jabatan atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu.³⁸ Sedangkan menurut Mulyadi bahwa kinerja adalah penentuan periodik efisiensi

³⁷ Rue dan Byars. 1981. *Indikator Kerja Pemda, Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*. h. 375

³⁸ Bernardin, & Russell. 1993. *Human Resource Management*. h. 135

operasional organisasi berdasarkan tujuan, standar dan kriteria organisasi dan pegawai yang sebelumnya telah di perbaiki. (Rivai dan Jauvani, 2011).³⁹

Menurut Hasibuan (2003) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kewajibannya berdasarkan kemampuan, usaha dan kesempatan.⁴⁰ Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari proses kerja tertentu yang dirancang untuk waktu dan tempat karyawan serta organisasi yang relevan.⁴¹ Menurut Faustino Cardosa Gomes (2003) Kinerja pegawai dalam hal output, efisiensi dan efektifitas

³⁹ Rivai, dan Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h. 604

⁴⁰ Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. h. 160

⁴¹ Mangkuprawira.S Dan Aida V.Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. h. 153

sering dikaitkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut menurut Simamora (1997) agar organisasi dapat berfungsi secara efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi tersebut harus memiliki kinerja individu yang baik, guna melakukan tugasnya dengan handal.⁴²

Dari beberapa definisi yang telah di uraikan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Mengenai penjelasan tentang kinerja. Islam telah menjelaskan dalam Al-Qur'an pada surat An-Nahl: 16/ 93:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ
وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۗ وَتَسْتَأْذِنُ لِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.”

⁴² Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h. 339

Dalam ayat ini, Allah menyatakan kekuasaan-Nya untuk menyelesaikan perselisihan ketika Dia menghendaki. Dan jika Allah menghendaki kalian menjadi satu umat, niscaya Dia akan menjadikan kalian umat yang satu pikiran tanpa sedikit pun perbedaan pendapat di antara kalian, tetapi Allah tidak melakukan itu karena Dia memberikan kebebasan kepada umat manusia untuk menemukan jalan sesuai kehendaknya untuk memilih antara salah atau benar. Dia menyesatkan siapa yang dikehendaki atas pilihannya memilih jalan kesesatan, dan memberikan kemampuan untuk melaksanakan petunjuk kepada siapa yang mereka inginkan, juga memilih jalan yang benar.

Melalui kerja kita mendapatkan balasan yang kita dapatkan. Ketika seseorang menempatkan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan untuk dunia dan akhirat, maka itu namanya rezeki dan berkah serta hasil kerja yang baik. Perbuatan baik dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan sudah sewajarnya mengikuti ajaran Nabi Muhammad SAW.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Mulk ayat 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

Aktivitas bekerja diperlukan bagi seorang muslim, ketika ia membutuhkan upaya nyata untuk melakukan sesuatu dan mengerahkan semua harta, pikiran, dan dzikirnya untuk menunjukkan bahwa ia adalah hamba Allah yang setia dan berharga untuk kebahagiaan orang lain dan alam semesta yang ditawarkan. Mengingat kemakmuran diatas muka bumi, Allah memerintahkan umat-Nya untuk mempelajari dunia ekonomi dan bekerja dengan rajin. Bekerja dan mencari nafkah adalah nilai yang sangat besar di mata Allah SWT, karena bekerja adalah perintah-Nya dan ibadah seorang muslim dimana kehidupan di dunia dan akhirat harus seimbang, bukan hanya mengutamakan dunia.

a. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Suyadi Prawirosentono (2017) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu⁴³:

1) Efektifitas dan Efisiensi

Efektif merupakan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada saat yang bersamaan dan efisiensi adalah kemampuan untuk memilih tujuan atau alat yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- #### 2) Otoritas (wewenang) dan Tanggung Jawab
- Wewenang dan tanggung jawab merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Setiap anggota organisasi harus mengetahui tugas dan tanggung jawab ketika berusaha mencapai tujuan organisasi. Otoritas adalah hak seseorang untuk memberikan pengarahan (kepada bawahan). Sedangkan tanggung jawab merupakan bagian yang esensial, ketika ada otoritas maka tanggung jawab datang secara alami.

⁴³ Prawirosentono, S., & Primasari, D. 2017. *Kinerja Dan Motivasi Karyawan*. h. 27

3) Disiplin

Disiplin adalah kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang ada yaitu, setiap karyawan yang terpengaruh menghargai kontrak kerja dengan organisasi tempatnya bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif mengacu pada kekuatan berpikir dan kreativitas batin untuk merancang sesuatu yang berhubungan dengan tujuan dalam organisasi.

Menurut Timpe A. Dale (1992) dalam buku yang berjudul *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Mangkunegara, 2005) membagi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi dua bagian yaitu:⁴⁴

1) Faktor Internal

Yaitu faktor yang terkait dengan ciri-ciri individu, contohnya kinerja baik dihasilkan oleh individu yang memiliki skill yang tinggi dan pekerja keras. Sedangkan seseorang yang

⁴⁴ Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sdm*. h. 15

kinerjanya buruk itu karena orang tersebut tidak memiliki usaha meningkatkan keterampilan mereka.

2) Faktor Eksternal

Yaitu Faktor yang mempengaruhi aktivitas seseorang di daerah tersebut. Misalnya sikap, tingkah laku dan perilaku rekan kerja, atasan atau bawahan, suasana kerja dan ruang kerja

Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis alokasi yang telah dibuat oleh para pegawai memiliki banyak implikasi psikologis dan didasarkan pada suatu tindakan. seorang pegawai yang telah menganggap kinerjanya baik berawal dari faktor-faktor internal seperti usaha dan kemampuan, diduga orang tersebut akan dapat mengalami lebih banyak perasaan positif baik tentang kinerjanya dibandingkan dengan ketika ia menghubungkan kinerjanya yang positif dengan faktor eksternal.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Simumora (1997) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi pekerjaan secara individu. Dalam organisasi modern, penilaian

kinerja menyediakan mekanisme dari perspektif manajemen, penting untuk menggunakan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu dari waktu ke waktu.⁴⁵

1) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Dharma (2001:150) ada beberapa tujuan penilaian kinerja, yaitu:

a) Pertanggungjawaban

Ketika standar dan tujuan digunakan sebagai alat pengukur tanggung jawab, maka dasar pengambilan keputusan kenaikan gaji, promosi, penugasan khusus, dan lainnya merupakan atribut hasil pekerjaan pegawai yang bersangkutan.

b) Pengembangan

Ketika standar dan tujuan digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan pengembangan mengacu pada dukungan yang dibutuhkan pegawai sementara mereka melakukan pekerjaan mereka.

⁴⁵ Simumora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h. 416

Dukungan ini dapat bimbingan, pelatihan atau bantuan lainnya.

2) Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan merasakannya saat menjalankan tugas atau pekerjaan mereka secara langsung atau tidak langsung berkaitan erat dengan evaluasi atasan mereka. Evaluasi kinerja berfungsi untuk menentukan kinerja pegawai. Menurut Rivai (2005) manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:⁴⁶

a) Manfaat bagi pegawai yang dinilai

- (1) Meningkatkan motivasi
- (2) Meningkatkan kepuasan kerja
- (3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- (4) Adanya kesempatan berkomunikasi keatas
- (5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

b) Manfaat bagi penilai

- (1) Meningkatkann kepuasan kerja

⁴⁶ Veithzal, R. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h. 55

- (2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai
 - (3) Meningkatkan kinerja baik dari para manajer maupun pegawai
 - (4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai
 - (5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai
- c) Manfaat bagi perusahaan atau instansi
- (1) Memperbaiki seluruh unit yang ada di perusahaan atau instansi
 - (2) Meningkatkan kualitas komunikasi
 - (3) Meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan
 - (4) Meningkatkan pandangan secara luar menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing pegawai.

3) Unsur-Unsur dalam Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2002) unsur-unsur dalam penilaian kinerja pegawai antara lain:⁴⁷

(a) Prestasi

Evaluasi terhadap hasil kerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang dihasilkan oleh pegawai.

(b) Kedisiplinan

Penilaian kedisiplinan sesuai dengan peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

(c) Kreativitas

Penilaian terhadap kemampuan pegawai untuk mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

⁴⁷ Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h. 59

(d) Bekerjasama

Penilaian kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pekerja lain secara vertikal dan horizontal di dalam dan di luar sehingga hasilnya lebih baik.

(e) Kecakapan

Evaluasi dalam kombinasi dan harmonisasi elemen yang berbeda terlibat dalam perumusan kebijakan dan situasi manajemen.

(f) Tanggung jawab

Penilaian kesediaan pegawai untuk mengambil tanggung jawab kebijaksanaan, karya dan produk karya, sarana dan prasarana penggunaan dan perilaku kerja.

4) Pelaku penilaian kinerja

Menurut Robbins (2006) dalam penilaian kinerja pegawai terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai apa yang

sebaiknya di lakukan dalam penilaian tersebut, antara lain:⁴⁸

(a) Atasan Langsung

Semua hasil evaluasi pekerjaan di tingkat yang lebih rendah dan mereka biasanya dilakukan oleh atasan langsung.

(b) Rekan Kerja

Hal ini merupakan salah satu sumber yang paling dapat diandalkan pada evaluasi.

(c) Evaluasi Diri Sendiri

Evaluasi kinerja diri sendiri konsisten dengan nilai-nilai, sukarela dan proksi.

(d) Bawahan Langsung

Evaluasi dapat dilakukan oleh bawahan langsung informasi yang akurat dan rinci tentang perilaku manajer karena biasanya penilaian yang memiliki kontak yang sering dinilai.

⁴⁸ Robbins, P. S. 2006. *Perilaku Organisasi*. h. 678

(e) Pendekatan Menyeluruh

Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan kontak harian pegawai, lingkungan pribadi, dari kantor pos hingga klien manajer dan kolega.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat beberapa indikator dalam kinerja, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kinerja merupakan seberapa baik seorang pegawai melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan seberapa lama pegawai bekerja dalam sehari. Jumlah pekerjaan ditampilkan berdasarkan tingkat pekerjaan masing-masing pegawai.

3) Pelaksanaan Tugas

Eksekusi tugas merupakan sejauh mana pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara akurat atau tanpa kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan bentuk kesadaran akan tugas pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan atau instansi.

B. Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Penelitian Terkait

No	Peneliti/Tahun	Judul penelitian	Variable penelitian	hasil
1	Alesca Ferronyca Rambe (2022)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Aceh Syariah	Variabel independen (variabel bebas), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Variabel dependen (variabel terikat) :	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama / simultan berpengaruh terhadap kinerja

		Cabang Subulussalam	Terhadap Kinerja Karyawan BRI Situbondo	karyawan pada PT Bank Aceh cabang subulussalam.
2	Sefi Maulidia (2017)	Pengaruh Kompensi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pengajar SMKN 1 Jember	Variabel independen (variabel bebas), kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Variabel dependen (variabel	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan .

			terikat) : terhadap semangat Kerja Pengajar SMKN 1 Jember	
3	Ariyadin dan Lenny Christina Nawangsa ri (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkung an Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ, Jakarta Barat.	Variabel independ en (variabel bebas), Motivasi, Disiplin, dan Lingkung an Kerja.Var iabel dependen (variabel terikat) : terhadap	Motivasi, Disiplin dan Lingkung an Kerja berpengar uh positif terhadap Kinerja Karyawa n baik secara parsial maupun simultan.

			Kinerja Karyawan di PT. XYZ, Jakarta	
4	Mauli Siagian dan Suryo Budi Pranoto (2019)	Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR dana Nusantara	Variabel independen (variabel bebas), Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja. Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai

		di kota Batam	dependen (variabel terikat) : terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR dana Nusantara di kota Batam	variabel intervenin g dalam menganta rai hubungan lingkunga n kerja terhadap kinerja karyawan .
5	Mauli Siagian (2018)	Peranan Disiplin Kerja dan Kompensa si dalam Mendeter minasi Kinerja Karyawan dengan	Variabel independ en (variabel bebas), Pengaruh Kompens asi dan dengan Motivasi	Kompens asi berpengar uh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

		Motivasi Kerja sebagai variabel intervenin g pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam	Kerja Variabel dependen (variabel terikat) : terhadap Kinerja Karyawan n pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam	kerja dan sebagai variabel intervenin g dalam menganta rai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan .
--	--	--	--	--

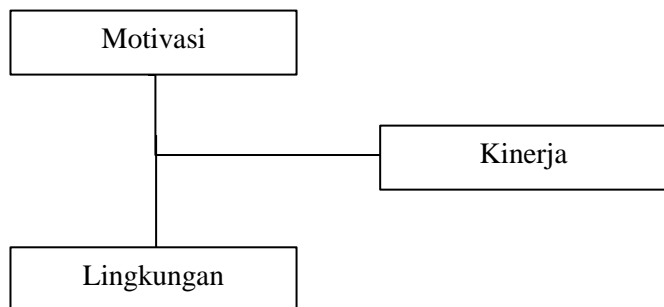
Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu, yaitu pada indikator, tempat dan metode penelitian. Indikator variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel motivasi menggunakan teori David McClelland dan menggunakan indikator oleh Syahyuti (2010) yaitu, dorongan mencapai tujuan kerja, semangat kerja, inisiatif, dan rasa tanggungjawab. Objek penelitian

dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode campuran.

Pada penelitian ini pula terdapat kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel yang digunakan (motivasi, lingkungan kerja dan kinerja).

C. Kerangka Pemikiran

Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal, maka seorang pemimpin perusahaan harus mempertimbangkan pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kaitannya dengan kinerja karyawan. Untuk memperjelas kerangka konseptual pengaruh motivasi, disiplin kerja dengan kinerja digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.3 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2006). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan–pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Berikut merupakan jabaran hipotesis sesuai dengan variabel, yaitu:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, sehingga semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka daya yang dihasilkan juga tinggi (Suhartini, 2013:246). Hal ini selaras dengan penelitian Agus Wijaya (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Instansi juga harus memperhatikan lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi kerja yang baik memotivasi karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat merupakan praktik bisnis yang baik yang dapat meminimalkan penyakit dan menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik (Ridley, 2004). Hal ini selaras dengan penelitian oleh Dolly (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Dalam kinerja pegawai, untuk menginspirasi seseorang lebih giat lagi, diperlukan motivasi dalam bekerja, tetapi motivasi bukanlah satu-satunya urutan faktor kinerja pegawai. Namun, lingkungan kerja juga dapat

mempengaruhi kinerja pegawai dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan memadai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai akan membuat kinerja pegawai menurun. Hal ini selaras dengan penelitian Eliyanto (2018) yang mengutarakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *mixed methods*. Penelitian ini merupakan suatu langkah penelitian dengan menggabungkan dua bentuk yang telah ada sebelumnya yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2010) penelitian campuran merupakan pendekatan penelitian yang mengkombinasikan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif.⁴⁹ Sedangkan menurut Sugiyono (2012) metode penelitian kombinasi (*mixed methods*) adalah suatu metode penelitian antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan objektif.⁵⁰

⁴⁹ John W. Creswell. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*.

⁵⁰ Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya Provinsi Aceh, yang terletak di Lueng Baro, Kec. Suka Makmue, Kabupaten Nagan Raya, Aceh. Waktu penelitian berlangsung selama kurang lebih satu bulan terhitung dari tanggal 20 Desember 2022 sampai dengan 10 Januari 2023.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵¹ Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya yang berjumlah 67 yang terdiri dari 45 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 22 Tenaga Harian Lepas (THL).

Menurut pendapat Arikunto (2010) jika penelitian yang populasi kurang dari 100 orang, maka lebih baik mengambil semua populasi. Jadi, penulis menggunakan metode teknik *total sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang

⁵¹ Sugiyono. (2008). *Statistik Nonparamentis untuk Peneltian*

jumlahnya sama dengan populasinya (Sugiyono : 2007).⁵²

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variable penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih mendalam sehingga diperoleh informasi tentang penelitian tersebut kemudia ditarik kesimpulannya (Sugiyono : 2012). Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (independen) dan variable terikat (dependen) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independet Variabel)

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya/timbulnya variabel dependen. Baik itu pengaruh positif maupun pengaruh negative. Variable independen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang diukur dengan motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Menurut Sugiyono (2012) variable dependen adalah variable yang dipengaruhi atau menjadi

⁵² Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R&D*

akibat, karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini variable dependen (Y) adalah kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

Table 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator
Motivasi (X1)	Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan daya penggerak yang menciptakan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif 4. Rasa tanggung jawab <p>(Syahyuti, 2010)</p>

	kepuasan. Hasibuan (2008).	
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebisingan, kebersihandan lain-lain Nitisimon (2008).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Kebisingan 5. Bau tidak sedap Nitisimon (1992)

<p>Kinerja (Y)</p>	<p>Kinerja pegawai/karyawan adalah catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam satu periode waktu tertentu juga merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Priadana &</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kinerja 2. Kuantitas kinerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab <p>(Mangkunegara, 2013)</p>
------------------------	---	--

	Ruswandi (2013)	
--	--------------------	--

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Pada penelitian ini membutuhkan sejumlah data yang akurat dengan masalah yang telah ditentukan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang menyajikan hasil dengan angka. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen/eksogen (X), yaitu motivasi (X1) dan lingkungan (X2) serta terdapat variabel dependen/endogen (Y) yaitu kinerja pegawai.

2. Sumber Data

Data penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.⁵³ Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau

⁵³ Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. hlm.

tempat objek penelitian dilakukan. Data primer ini juga berhubungan dengan identitas responden dan keadilan sosial seperti : nama, usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.⁵⁴ Penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan data tingkat absensi, karyawan masuk, karyawan keluar, jumlah karyawan dan pelatihan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

⁵⁴ Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah tahapan proses riset dengan menggunakan cara dan teknik ilmiah tertentu untuk mengumpulkan data secara sistematis yang dilakukan oleh para peneliti guna keperluan analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dimana dilakukan secara langsung terjun ke lapangan objek penelitian dalam hal untuk mendapatkan/memperoleh dan mengumpulkan data. Teknik yang peneliti gunakan antara lain :

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dan penyebaran kuesioner dilakukan sebagai alat untuk mengukur tanggapan dari responden guna memudahkan peneliti dalam pengukuran data (Sugiyono, 2009).⁵⁵ Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala

⁵⁵ Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*

interval 1-5, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

b. Observasi

Observasi merupakan teknik analisis yang memiliki ciri-ciri pengumpulan data spesifik dibandingkan dengan teknik analisis yang lainnya yaitu wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2004).⁵⁶

c. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) sebagai pengaju/pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan tersebut.⁵⁷

⁵⁶ Sugiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*.

⁵⁷ Lexy J. Maelong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

Wawancara dilakukan untuk memperoleh data sekaligus melengkapi jawaban pada instrument angket/kuesioner dan observasi. Penggunaan teknik ini diharapkan terjadi komunikasi langsung, luwes dan fleksibel serta terbuka, sehingga informasi yang didapat lebih banyak dan luas. Dalam hal ini wawancara dilakukan melalui via telepon.

F. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Analisis Data

a. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif merupakan pengolahan data dalam bentuk angka dengan metode statistik. Untuk menentukan data kuantitatif, digunakan Skala Likert yang merupakan alat ukur untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010).⁵⁸ Setiap jawaban dari

⁵⁸ Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*

pertanyaan-pertanyaan pada angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Table 3.2 Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Ghozali mengatakan bahwa, Skala Likert dikatakan ordinal karena pernyataan sangat setuju mempunyai tingkat atau preferensi yang “lebih tinggi” dari setuju, dan setuju “lebih tinggi” dari ragu-ragu.

b. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis tentang hasil tanggapan responden mengenai

pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupten Nagan Raya. Pada bagian ini akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variable penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistic deskriptif dari masing-masing variable. Analisis deskriptif tersebut dijabarkan ke dalam Rentang Skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Keterangan :

RS : Rentang Skala

m : Jumlah skor tertinggi pada skala

n : Jumlah skor terendah pada skala

b : Jumlah kelas atau kategori yang
dibuat

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{m - n}{b} = 0.8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut

1.00 – 1.80 : Sangat Rendah

1.81 – 2.60 : Rendah

2.61 – 3.40 : Sedang

3.41 – 4.20 : Tinggi

4.21 – 5.00 : Sangat Tinggi

2. Uji Instrumental

Uji instrumental ini terdapat beberapa uji, yaitu antara lain:⁵⁹

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi. Validitas

⁵⁹ Arikuntarto, Suharsimin. 2022 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*

adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan kolerasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

- Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid

b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Repeated Measure* (pengukuran ulang) dan *One shot*

(pengukuran sekali saja), dalam penelitian ini akan digunakan cara *One shot*. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel menurut Nunnally apabila: Hasil *Alpha Cronbach* $> 0,60 =$ reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini juga akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS, meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi

data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan Uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_A : data residual tidak berdistribusi normal

Pengujian yang dapat menunjukkan data normal yang diperoleh apabila nilai signifikasinya adalah $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Mempunyai angka Tolerance $\leq 0,10$
 2. Mempunyai nilai VIF ≥ 10
- c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot. Pada grafik plot jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat, Rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

a = konstanta

b = koefisien regresi

Y = kinerja karyawan

X1 = motivasi

X2 = lingkungan kerja

e = error⁶⁰

5. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh

⁶⁰ Purwanto SK dan Suharyadi, *Statistik, Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Jakarta:Salemba empat, 2004, h. 508.

terhadap variabel terikat, maka digunakan pengujian yaitu uji-t dan uji-F :

a. Uji – t

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis, maka cara yang dilakukan adalah :

1. Merumuskan hipotesis

H01 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial

Ha1 : ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial

H02 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial

Ha2 : ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Batasan t hitung

Ho : diterima bila $\text{sig.} > \alpha = 0,05$

Ho : ditolak bila $\text{sig.} \leq \alpha = 0,05$

b. Uji – F

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerima atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

1. Merumuskan Hipotesis

HO4 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan

Ha4 : ada pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

2. Batasan F hitung

Ho : diterima bila $\text{sig.} > \alpha = 0,05$

Ho : ditolak bila $\text{sig.} \leq \alpha = 0,05$

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel independen (bebas) dan menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimaksud kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* (*adjusted R square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Dalam kenyataan ini *Adjusted R²* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R²* dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted*

$R^2 = R^2 = 1$. Sedangkan nilai jika $R^2 = 0$ maka *adjusted* $R^2 = (1 - k) / (n - k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 bernilai negatif.

Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah mengukur kontribusi variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, untuk mengelola data digunakan alat bantu SPSS. Menurut Ghozali, SPSS adalah kepanjangan dari Stistical Package for Social Sciences yaitu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PERBAHASAN

A. Gambaran umum Dinas Pendidikan

Kabupaten Nagan Raya

1. Deskripsi Umum Instansi

Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya beralamatkan Jl. Poros Utama, Komplek Perkantoran Suka Makmue, Blang Sapek, Suka Makmue, Kabupaten Nagan Raya, 23671, Aceh, Indonesia ini merupakan dinas pendidikan untuk kawasan Kabupaten Nagan raya. Dinas Pendidikan ini merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Nagan Raya bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota / Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak (TK)/raudhatul athfal (RA), sekolah dasar (SD)/madrasah ibtidaiyah (MI), sekolah menengah pertama (SMP)/madrasah tsanawiyah (MTS), sekolah menengah atas (SMA)/sekolah menengah kejurusan (SMK)/madrasah Aliyah (MA) , hingga lembaga bimbel.

2. Visi dan Misi

Visi :

“Terwujudnya sistem pendidikan yang islami pada semua jenjang dan lembaga

pendidikan, meningkatnya mutu pendidikan dan sumber daya manusia”.

Misi :

- a. Mewujudkan sistem pendidikan daerah yang kuat dan pendidikan pesantren guna meningkatkan sumber daya manusia yang handal dan berwatak islami
- b. Meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan dan tenaga kependidikan
- c. Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan untuk kelancaran proses pembelajaran
- d. Meningkatkan mutu pendidikan di segala jenjang pendidikan
- e. Meningkatkan koordinasi terhadap lembaga pemerintah, swasta dan

- masyarakat yang terkait dengan pendidikan
- f. Meningkatkan pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan non formal
 - g. Meningkatkan fasilitas dan regulasi penyelenggaraan pendidikan, pembinaan dan pengawasan

3. Tugas, Fungsi dan Kewenangan Instansi

a. Tugas Pokok

Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan di bidang pendidikan dan pengajaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Fungsi

- 1. Melaksanakan urusan ketatausahaan dan rumah tangga dinas

2. Menyusun program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang
3. Menyusun kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pengajaran
4. Memberikan rekomendasi perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang pendidikan dan pengajaran
5. Menyiapkan rancangan peraturan dan produk hukum di bidang pendidikan dan pengajaran
6. Melaksanakan pembinaan teknis di bidang pendidikan dan pengajaran
7. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran
8. Melaksanakan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang pendidikan dan pengajaran

9. Pembinaan UPTD

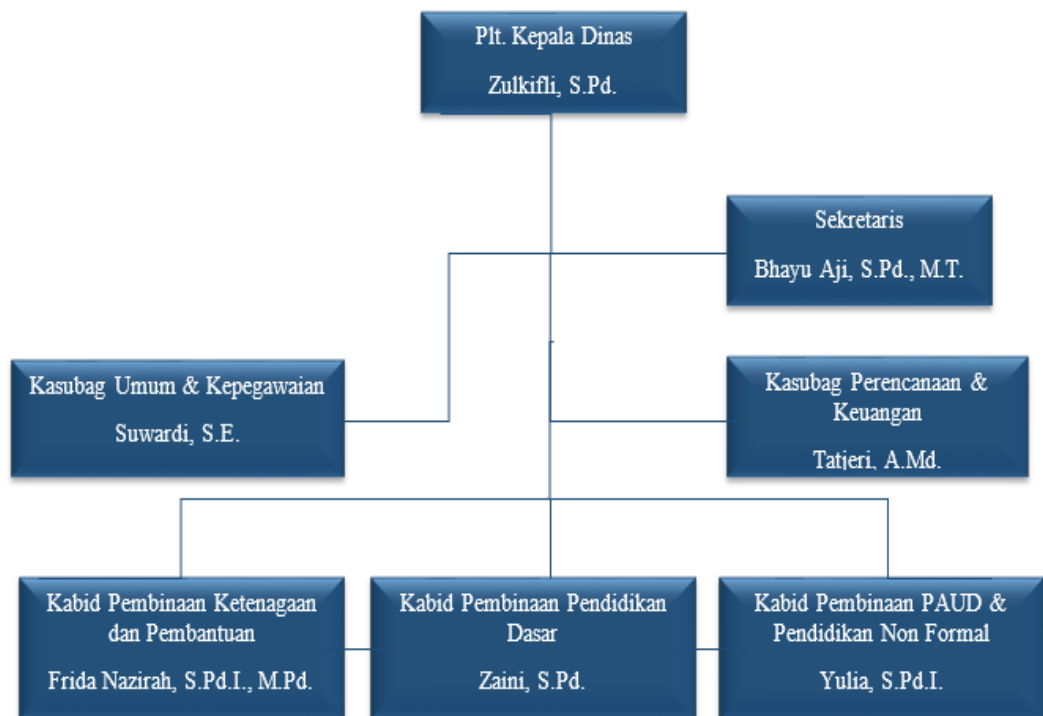
10. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

4. Kewenangan

- a. Merumuskan kebijakan untuk mendukung pembangunan bidang pendidikan dan pengajaran
- b. Menyelenggarakan dan mengawasi standar pelayanan minimal dalam bidang pendidikan dan pengajaran
- c. Menyusun rencana bidang pendidikan dan pengajaran
- d. Menyelenggarakan sistem pendidikan dan pengajaran
- e. Mengawasi teknis terhadap pelaksanaan seluruh pefraturan perundang-undangan di bidang pendidikan dan pengajaran
- f. Menyelenggarakan dan mengawasi kerjasama bidang pendidikan dan pengajaran

- g. Merekomendasikan dan menstandarisasikan bidang pendidikan, pengajaran dan pendidikan dayah
- h. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bidang pendidikan, pengajaran dan pendidikan dayah
- i. Mengalokasikan sumber daya manusia potensial

5. Struktur Organisasi



6. Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI)

Dinas Pendidikan

a. Tugas Pokok Dinas Pendidikan

Menurut peraturan Bupati Nagan Raya Nomor 56 tahun 2016 pasal 5, Dinas Pendidikan bertanggung jawab atas urusan administrasi dan pembangunan bidang pendidikan yang merupakan kewenangan daerah dan administrasi bersama.

b. Fungsi Dinas Pendidikan:

Untuk memenuhi tugas-tugas pelayanan yang disebutkan dalam pasal 5, fungsi Dinas Pendidikan adalah:

1. Pemenuhan urusan administrasi dan pelayanan rumah tangga Dinas.
2. Penyusunan program kerja tahunan, pokok dan jangka panjang.
3. Penyusunan pedoman teknis di bidang pendidikan dan pengajaran.
4. Pemberian rekomendasi izin dan pelaksanaan pelayanan publik di

daerah pada bidang pendidikan dan pengajaran.

5. Penyusunan usulan regulasi dan produk hukum di bidang pendidikan dan pengajaran.
6. Pelaksanaan pedoman profesi di bidang pendidikan dan pengajaran.
7. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran.
8. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang pendidikan dan pengajaran.
9. Pengembangan UPTD.
10. Pengembangan sesi pelatihan.
11. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Tupoksi jabatan struktural Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya adalah sebagai berikut:

a. Kepala Dinas Pendidikan

1. Tugas Pokok

Menurut peraturan Bupati Nagan Raya Nomor 56 tahun 2016 pasal 7 tugas kepala Dinas Pendidikan adalah melaksanakan tugas-tugas umum pengelolaan dan pengembangan bidang pendidikan, yang menjadi kewenangannya dan tugas pembantuan yang di berikan kepada Bupati.

2. Fungsi

Kepala Dinas melakukan tugas yang ditentukan dalam Pasal 7 memiliki fungsi:

- a. Mengelola dan mempromosikan layanan dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan hukum, peraturan dan praktik yang berlaku dan kebijakam pemerintah daerah mendukung kelancaran penyelenggaraan fungsi pokok

pemerintahan Kabupaten
Nagan Raya.

- b. Penyusunan kebijakan administrasi publik di bidang pendidikan prasekolah dan pendidikan dasar, pendidikan dasar dan pendidikan ekstrakurikuler.
- c. Membuat pedoman teknis untuk bidang pendidikan di daerah yang akan menjadi tanggung jawab sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Bupati.
- d. Melaksanakan kerjasama dengan instansi dan organisasi terkait lainnya pada bidang pendidikan.
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan kompetensinya masing-masing.

b. Sekretariat

1. Tugas Pokok

Menurut peraturan Bupati Nagan Raya Nomor 56 tahun 2016 pasal 10 tugas Sekretariat adalah mengelola administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, tata graha, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum, perundang-undangan, dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas Pendidikan.

2. Fungsi

Sekretariat melakukan tugas-tugas yang ditentukan dalam Pasal 10 dan mempunyai fungsi:

a. Mengkoordinasikan

penyusunan kebijakan, rencana, program, kegiatan dan anggaran di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan nonformal, serta tugas kebudayaan dan

- pembantuan di bidang pendidikan.
- b. Pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan non formal.
 - c. Koordinasi dan pelaksanaan kerjasama di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan nonformal.
 - d. Koordinasi pelaporan administrasi dan keuangan di lingkungan Dinas Pendidikan.
 - e. Pembuatan faktur dan bantuan hukum untuk pendidikan anak, pendidikan dasar, dan pendidikan nonformal.
 - f. Melaksanakan urusan organisasi dan manajemen di lingkungan Dinas Pendidikan.
 - g. Pengelolaan kepegawaian di lingkungan Dinas Pendidikan.

- h. Penyiapan bahan untuk melaksanakan tugas administrasi umum di bidang pendidikan dan kebudayaan, termasuk usulan kenaikan pangkat dan meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan serta pengumpulan informasi pendidikan menengah dan pendidikan khusus, memfasilitasi pelaksanaan akreditasi pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan nonformal, memfasilitasi penyelenggaraan kegiatan kesiswaan pendidikan menengah dan pendidikan khusus, memajukan karir seorang guru, menciptakan materi, rekomendasi izin pembukaan dan penutupan

lembaga pendidikan anak usia dini, kerjasama sekolah dasar dan sekolah setara, memfasilitasi urusan pelatihan dan tugas bantuan lainnya.

- i. Koordinasi dan penyiapan bahan publikasi dan kehumasan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan nonformal.
- j. Koordinasi pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di sektor pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan nonformal.
- k. Pengelolaan barang milik daerah di Dinas Pendidikan.
- l. Melakukan urusan administrasi dan keuangan dalam lingkungan Dinas Pendidikan.

- m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kompetensinya masing-masing.
- c. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- 1. Tugas Pokok
 - Menurut peraturan Bupati Nagan Raya Nomor 56 tahun 2016 pasal 12 tugas sub bagian perencanaan dan keuangan adalah sebagai berikut:
 - a. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan, rencana, program, kegiatan dan anggaran.
 - b. Mengelola data dan informasi.
 - c. Menyiapkan bahan pengelolaan keuangan dan barang milik daerah sektor pendidikan dasar dan khusus.
 - d. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana,

program, kegiatan dan anggaran.

e. Penyusunan laporan kesekretariatan dan Dinas

d. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

1. Tugas Pokok

Menurut peraturan Bupati Nagan Raya Nomor 56 tahun 2016 pasal 12 tugas sub bagian umum dan kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola ketatausahaan, anggaran, organisasi, administrasi, elaborasi proposal hukum dan peraturan, fasilitasi bantuan hukum, pengelolaan kepegawaian di bidang pendidikan dasar dan pendidikan khusus.
- b. Mengkoordinasi dan menyiapkan bahan kerjasama, publikasi dan relasi dalam pendidikan dasar dan khusus.

e. Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal

1. Tugas Pokok

Menurut peraturan Bupati Nagan Raya Nomor 56 tahun 2016 pasal 14 bidang pembinaan PAUD dan pendidikan nonformal memiliki tanggung jawab melaksanakan kegiatan teknis dan administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dinas pendidikan Nagan Raya.

2. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, bidang pembinaan PAUD dan pendidikan nonformal mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Menyusun perencanaan, pembinaan dan pengawasan operasi pada

- bidang pembinaan PAUD dan pendidikan nonformal.
- b. Menyiapkan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan infrastruktur serta peserta didik dan pengembangan karakter PAUD dan pendidikan nonformal.
 - c. Mempromosikan penerapan kurikulum dan kebijakan penilaian, sarana dan prasarana dan pengembangan siswa dan pengembangan karakter PAUD dan pendidikan nonformal.
 - d. Penyiapan bahan untuk mendapatkan izin pendirian, penyelenggaraan dan

- penutupan PAUD
dan pendidikan nonformal.
- e. Penyusunan bahan untuk mempromosikan pelaksanaan kurikulum dan penilaian, sarana dan prasarana serta siswa dan pengembangan karakter PAUD dan pendidikan nonformal.
 - f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi di bidang kurikulum dan penilaian, sarana dan prasarana dan siswa dan pengembangan karakter PAUD dan pendidikan nonformal.
 - g. Pelaporan bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan infrastruktur, serta siswa dan pembentukan karakter PAUD dan pendidikan nonformal.

- h. Menyiapkan bahan penyusunan pedoman teknis pembangunan dan pengawasan dalam pembinaan PAUD dan pendidikan nonformal.
 - i. Pelatihan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan PAUD dan pendidikan nonformal.
 - j. Pemenuhan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan
- f. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar
- 1. Tugas Pokok

Menurut peraturan Bupati Nagan Raya Nomor 56 tahun 2016 pasal 18 tugas bidang pengembangan pendidikan dasar terletak pada pelaksanaannya. Penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pembangunan sekolah

dasar dan menengah dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dasar dan menengah.

2. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, bidang pembinaan pendidikan dasar memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Penyiapan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan infrastruktur, pembentukan karakter siswa dan sekolah dasar serta sekolah menengah pertama.
- b. Penyiapan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang dukungan untuk pendidik dan tenaga pendidik di sekolah dasar

- dan sekolah menengah pertama.
- c. Mempromosikan penerapan kurikulum dan kebijakan penilaian, sarana dan prasarana serta siswa dan pengembangan karakter sekolah dasar dan sekolah menengah pertama.
 - d. Implementasi kebijakan pengembangan pendidik dan staf kependidikan sekolah dasar dan sekolah menengah pertama.
 - e. Pembuatan rencana materi untuk kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah dasar dan sekolah menengah pertama.
 - f. Pembuatan bahan rekomendasi mutasi pendidik dan tenaga kependidikan

- sekolah
dasar dan sekolah menengah
pertama.
- g. Pembuatan bahan rekomendasi mutasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam kabupaten/kota.
 - h. Produksi bahan untuk menentukan kurikulum berbasis lokasi untuk sekolah dasar dan sekolah Menengah.
 - i. Penyiapan bahan penerbitan izin pendirian, penyelenggaraan dan penutupan sekolah dasar dan sekolah menengah pertama.
 - j. Penciptaan bahan untuk mempromosikan implementasi dan penilaian kurikulum, sarana dan prasarana dan siswa serta pengembangan karakter sekolah dasar dan sekolah menengah pertama.

- k. Pembuatan materi pelatihan untuk guru dan tenaga kependidikan sekolah dasar dan sekolah menengah pertama.
- l. Penyiapan bahan pengembangan bahasa dan sastra daerah yang menjadi penuturnya di wilayah kabupaten/kota.
- m. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi di bidang kurikulum dan evaluasi, sarana dan prasarana dan siswa serta pengembangan karakter sekolah dasar dan sekolah menengah pertama dan pembinaan guru dan staf pengajar sekolah dasar dan menengah pertama.
- n. Pelaporan kurikulum dan penilaian, departemen dan lembaga

- infrastruktur serta peserta didik pembentukan karakter sekolah dasar dan sekolah menengah pertama serta pengembangan guru dan staf pendidikan sekolah dasar dan sekolah menengah pertama .
- o. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.
- g. Bidang Pembinaan Ketenagaan dan Pembantuan
- 1. Tugas Pokok
 - Menurut peraturan Bupati Nagan Raya Nomor 56 tahun 2016 pasal 21 bidang pembinaan ketenagaan dan pembantuan adalah unsur pelaksanaan teknis di Dinas Pendidikan. Dan pada pasal 22 menjelaskan tugas bidang pembinaan ketenagaan dan pembantuan yaitu untuk

melaksanakan penyusunan rencana, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi serta mengimplementasikan pembinaan dan pengembangan ketenagaan dan pembantuan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, bidang pembinaan ketenagaan dan pembantuan mempunyai fungsi :

- a. Mengkoordinasikan pembuatan rencana kerja dan program kerja dan membantu sebagai panduan untuk menyelesaikan tugas.
- b. Pembagian tugas, pelatihan dan teknis pengajaran/bimbingan kepada seksi menurut bidang tanggung jawab.

- c. Mengkoordinasikan kerjasama departemen-departemen dalam pemenuhan tugas sedemikian rupa agar terjalin kerja tim yang baik.
- d. Saran dan pengembangan berbasis kemitraan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah.
- e. Perencanaan, akuisisi dan penempatan tenaga pendidik berdasarkan pedoman yang dikeluarkan oleh pemerintah.
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas sesuai dengan kompetensinya masing-masing.

B. Deskripsi Responden

Pembahasan hasil penelitian diawali dengan gambaran karakteristik responden yang dijadikan subjek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi dari kuesioner yang diisi oleh

responden yang dapat memberikan gambaran tentang karakteristik pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Penyajian informasi data pribadi responden pada poin ini memberikan gambaran mengenai status data pribadi responden yang meliputi umur, pendidikan terakhir dan jam kerja. Data pribadi responden adalah sebagai berikut:

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam kaitannya dengan perilaku individu di tempat kerja biasanya mencerminkan penempatan parsial. Berdasarkan kuesioner yang disebar oleh survei usia kepada 57 pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya dapat diketahui sebagai berikut :

Table 4.1 Responden Dirinci Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	40	70,2
2	Wanita	17	29,8

Jumlah	57	100
---------------	-----------	------------

Sumber : Data Primer yang diolah.2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin pria sejumlah 40 responden atau 70,2% dan wanita sejumlah 17 responden atau 29,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya berdominan pegawai pria.

b. Responden Berdasarkan Usia

Usia dalam kaitannya dengan perilaku individu di tempat kerja biasanya mencerminkan pengalaman dan tanggung jawab individu. Pada penelitian mengenai usia ini berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada 57 pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya sebagai berikut:

Table 4.2 Responden Dirinci Berdasarkan Usia

NO	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	20 - 30	3	5,3
2	31 - 40	21	36,8
3	41 - 50	25	43,9
4	51 - 60	8	14,0
Jumlah		57	100

Sumber : Data Primer yang diolah. 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berupa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya ini berusia antara 41-50 tahun dengan persentase 43,9%, dimana usia tersebut tergolong ke dalam usia yang matang dan dianggap sangat mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil penelitian mengenai lama bekerja berdasarkan kuesioner yang disebarkan

kepada 57 responden pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya adalah sebagai berikut:

Table 4.3 Responden Dirinci Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1 – 10 Tahun	15	26,4
2	11 – 20 Tahun	32	56,1
3	21 – 30 Tahun	10	17,5
Jumlah		57	100

Sumber : Data Primer yang diolah.
2023

Berdasarkan tabel 4.3 maka dapat dikatakan bahwa lama bekerja responden sebanyak 57 pegawai ini antara 11-20 tahun yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase 56,1%. Maka dapat diidentifikasi bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya ini memiliki masa kerja yang lama.

d. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai kebutuhan yang mencerminkan

kemampuan. Penelitian pendidikan berdasarkan kuesioner menunjukkan hal berikut:

Table 4.4 Responden Dirinci Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	11	19,3
2	D3	6	10,5
3	S1	34	59,7
4	S2	6	10,5
Jumlah		57	100

Sumber : Data Primer yang diolah. 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden lulusan S1 dengan persentase sebesar 59,7% sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

C. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan dengan sosialisasi kepada 57 responden pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya dengan kuesioner untuk mengetahui kecenderungan

responden terhadap jawaban setiap variabel. Deskripsi data penelitian ini akan dijabarkan melalui rentang skala berikut:

Kategori Jawaban Responden	
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Nilai Jenjang Interval (NJI) =
Nilai Tertinggi – Nilai Terendah
Jumlah Kriteria Pertanyaan

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

5

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : $5 - 1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Interval Jawaban	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3.40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator dibagi menjadi 8 pertanyaan. Hasil respon variabel motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya sebagai berikut:

Table 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	SKOR					Total	Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1	Besarnya gaji yang di	0	0	8	22	27	57	4,33	Sangat Setuju

	peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan								
2	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	0	0	4	34	19	57	4,26	Sangat Setuju
3	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik	0	0	6	26	25	57	4,33	Sangat Setuju
4	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan	0	0	8	20	29	57	4,37	Sangat Setuju

5	Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	0	2	4	27	24	57	4,28	Sangat Setuju
6	Saya selalu memberikan hasil yang baik dalam setiap pekerjaan	0	2	1	31	22	57	4,32	Sangat Setuju
7	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	1	0	1	17	38	57	4,60	Sangat Setuju

8	Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan	0	0	0	20	37	57	4.65	Sangat Setuju
Rata-rata skor variabel motivasi (X1)								4,39	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer yang diolah.2023

Dari tabel 4.5 hasil tanggapan responden tentang motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai skor 4,39. Dapat dilihat dalam tabel, indikator rasa tanggung jawab pada pernyataan “Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan” memiliki nilai tertinggi dengan

rata-rata 4,65. Dan nilai terendah dengan rata-rata 4,26 yaitu pada indikator semangat kerja dengan pernyataan “Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan”.

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja diukur dengan 5 indikator yang terbagi menjadi 7 pertanyaan. Hasil respon terhadap variabel lingkungan kerja yang telah dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya adalah sebagai berikut:

Table 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	SKOR					Total	Rata- rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa nyaman di dalam bekerja dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik	0	0	6	33	18	57	4,21	Sangat Setuju

2	Saya merasa kebersihan di instansi membuat saya betah dalam bekerja	0	0	8	35	14	57	4,11	Setuju
3	Saya merasa karyawan di instansi ini saling menghormati dengan rekan kerja	0	3	5	26	23	57	4,21	Sangat Setuju
4	Mesin dan peralatan kerja yang disediakan instansi terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja	0	4	3	29	21	57	4,18	Setuju

5	Fasilitas musholla yang diberikan perusahaan membantu saya untuk beribadah fasilitas tempat parkir membantu saya memarkir kendaraan dengan mudah, tertib dan aman	0	5	5	32	15	57	4,00	Setuju
6	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja	0	0	12	37	8	57	3,93	Setuju
7	Bau diruangan tempat kerja	5	2	8	32	10	57	3,70	Setuju

saya tidak menggangu									
Rata-rata skor variabel lingkungan (X2)								4,05	Setuju

Sumber : Data Primer yang diolah.2023

Dari tabel 4.6 hasil tanggapan responden tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah setuju dengan rata-rata nilai skor 4,05. Dapat dilihat dalam tabel, indikator suasana kerja pada pernyataan “Saya merasa nyaman di dalam bekerja dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik” dan indikator hubungan dengan rekan kerja pada pernyataan “Saya merasa karyawan di instansi ini saling menghormati dengan rekan kerja” sama-sama memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata 4,21. Dan nilai terendah dengan rata-rata 3,70 yaitu pada indikator bau tidak sedap dengan pernyataan “Bau di ruangan tempat kerja saya tidak mengganggu”.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur dengan 4 indikator yang dibagi menjadi 8 pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya adalah sebagai berikut:

Table 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Item Pernyataan	SKOR					Total	Rata- rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan sistem kerja di instansi	0	0	4	22	31	57	4,47	Sangat Setuju
2	Pengembangan SDM dalam merencanakan strategi instansi telah	0	0	6	30	21	57	4,26	Sangat Setuju

	dipahami oleh seluruh pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti								
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi	0	0	5	33	19	57	4,25	Sangat Setuju
4	Kuantitas atas jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode telah mencapai ketentuan target instansi	0	0	1	36	20	57	4,33	Sangat Setuju

5	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	1	19	37	57	4,63	Sangat Setuju
6	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	0	0	2	15	40	57	4,67	Sangat Setuju
7	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.	0	0	0	21	36	57	4.63	Sangat Setuju
8	Saya belum akan pulang sebelum	1	0	3	20	33	57	4.47	Sangat Setuju

pekerjaan saya belum selesai.								
Raata-rata variabel kinerja pegawai (Y1)							4,46	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer yang diolah.2023

Dari tabel 4.7 hasil tanggapan responden tentang kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai skor 4,46. Dapat dilihat dalam tabel, indikator pelaksanaan tugas pada pernyataan “Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama” memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata 4,67. Dan nilai terendah dengan rata-rata 4,25 yaitu pada indikator kuantitas kerja dengan pernyataan “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi”.

D. Analisis Data

Untuk menguji validitas dan realibitas serta untuk mengukur pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan

Kabupaten Nagan Raya, peneliti menggunakan program SPSS.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian dan apakah instrumen yang digunakan memenuhi persyaratan alat ukur yang baik. Jika instrumen yang digunakan memenuhi ciri-ciri efisien dan reliabel, maka dianggap baik dan sebaliknya. Untuk mengetahui instrumen yang valid dan reliabel antara lain dilakukan perhitungan uji validitas dan reliabilitas.

1. Analisis Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrument, penulis menggunakan analisis SPSS, dengan hasil sebagai berikut.

Untuk tingkatan validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel dengan menggunakan jawaban responden sebanyak 57, maka nilai r -tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah

sampel. Pada kasus ini df dapat dihitung 57-2 atau $df = 55$ dengan alpha 0,05 didapat dari r-tabel 0,260. Butir pernyataan dikatakan valid apabila r-hitung lebih besar ($>$) dari r-tabel.

Table 4.8 Uji Validitas Variabel XI

Variabel	R_{hitung}	$>$ $<$	R_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,552	$>$	0,260	Valid
X1.2	0,674	$>$	0,260	Valid
X1.3	0,620	$>$	0,260	Valid
X1.4	0,765	$>$	0,260	Valid
X1.5	0,674	$>$	0,260	Valid
X1.6	0,653	$>$	0,260	Valid
X1.7	0,661	$>$	0,260	Valid
X1.8	0,599	$>$	0,260	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah.2023

Table 4.9 Uji Validitas Variabel X2

Variabel	R_{hitung}	> <	R_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,699	>	0,260	Valid
X2.2	0,654	>	0,260	Valid
X2.3	0,434	>	0,260	Valid
X2.4	0,769	>	0,260	Valid
X2.5	0,783	>	0,260	Valid
X2.6	0,568	>	0,260	Valid
X2.7	0,779	>	0,260	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah.2023

Table 4.10 Uji Validitas Variabel Y

Variabel	R_{hitung}	> <	R_{tabel}	Keterangan
Y1	0,787	>	0,260	Valid
Y2	0,768	>	0,260	Valid
Y3	0,870	>	0,260	Valid

Y4	0,736	>	0,260	Valid
Y5	0,722	>	0,260	Valid
Y6	0,743	>	0,260	Valid
Y7	0,648	>	0,260	Valid
Y8	0,661	>	0,260	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah.2023

Dari hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai r_{hitung} setiap variabel lebih besar dari pada nilai r_{tabel} . Dengan demikian, indikator dari variabel motivasi, lingkungan dan kinerja dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

2. Analisis Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Dalam pengujian ini, peneliti memakai teori *Cronbach's Alpha*.

Dasar pengambilan uji reabilitas *Cronbach's Alpha* menurut Wiratna Sujarweni (2014), kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.⁶¹ Tabel 4.11 di bawah ini adalah hasil dari uji reabilitas.

Table 4.11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	><	Strandar Reabilitas	Keputusan
Kinerja (Y)	0,878	>	0,60	Reliabel
Motivasi (X1)	0,801	>	0,60	Reliabel
Lingkungan (X2)	0,789	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah.2023

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* masing-masing indikator lebih besar dari standar reliabilitas, menunjukkan bahwa indikator variabel motivasi, lingkungan

⁶¹ Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*

kerja dan kinerja dinyatakan reliabel untuk mengukur variabel penelitian.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan analisis menggunakan program SPSS terdapat hasil pengujian regresi linear berganda dalam tabel 4.12

Table 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.822	4.695		7.204	.000
1 Motivasi	-.231	.168	-.229	-1.372	.176
Lingkungan	.352	.159	.370	2.214	.031

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah.2023

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diuraikan persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = (33,822) - 0,231 + 0,352 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 33,822. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai adalah 33,822.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_1) yaitu sebesar -0,231. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negative (berlawanan arah) antara variabel motivasi dan kinerja.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan (X_2) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,352. Hal ini menunjukkan jika lingkungan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan naik sebesar 0,352 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Uji Statistik

1. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t memiliki signifikansi 5% atau 0,05

Menurut Ghozali (2018), untuk melakukan pengujian hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan berikut:⁶²

- a. *Quick look*: ketika jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih

⁶² Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25

serta derajat kepercayaan 0,05, maka H_0 ditolak bila nilai t lebih besar dari pada t_{2} (dalam nilai absolut). Sehingga H_a diterima dengan pernyataan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

- b. Melakukan perbandingan antara nilai uji t_{hitung} dengan t_{tabel} . Ketika t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mengatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil *output* dari SPSS adalah sebagai berikut:

Table 4.13 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.822	4.695		7.204	.000
1 Motivasi	-.231	.168	-.229	-1.372	.176
Lingkungan	.352	.159	.370	2.214	.031

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t menurut Ghozali (2018) adalah:⁶³

1. Jika nilai sig < 0,05, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
2. Jika nilai sig > 0,05, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

⁶³ Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25

$$T_{\text{tabel}} = t(a/2 ; n-k-1) = t$$

$$(0,25 ; 54) = 2,005$$

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,176 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $-1,372 < t_{\text{tabel}}$ 2,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh beberapa pegawai Dinas Pendidikan, diketahui bahwa motivasi pada pegawai tergolong rendah. Menurut Bapak Suwardi, S.E selaku ketua bagian umum dan kepegawaian, kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya

terhadap pimpinan pada saat ini, jika dipersentasekan sekitar 60% pada tahun 2022 dan ini menandakan bahwa pegawai tidak mandapati motivasi dan dorongan yang baik dari pimpinan. Hal ini menyebabkan pegawai merasa tidak perlu bersungguh-sungguh dalam bekerja dan hanya sekedar saja. Pegawai hanya melakukan tugas nya dengan baik agar bisa terus bekerja bukan karena keinginan untuk mengembangkan potensi diri.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh lingkungan (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,31 > 0,05$ dan nilai thitung $2,214 > 2,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti X2

berpengaruh secara parsial terhadap Y.

Wawancara dengan Bapak Suwardi, S.E selaku ketua bidang umum dan kepegawaian mengenai lingkungan kerja yang terdapat di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya ini diketahui, lingkungan kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sejauh ini lingkungan kerja yang ada sangat memadai dan membuat pegawai nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan semangat kerja. Sebagian pegawai memilih lingkungan kerja yang tenang karena dengan begitu pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan hati yang senang. Tanpa ada unsur paksaan ataupun perintah.

b. Uji F

Menurut Ghozali (2018) uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual melalui *goodness of fit*.⁶⁴

Hipotesis :

$H_0 : \beta = 0$ (variabel dependen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen)

$H_0 : \beta \neq 0$ (variabel dependen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen)

Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel anova dibawah ini:

⁶⁴ Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25

Table 4.14 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.933	2	28.466	2.452	.096 ^b
Residual	626.997	54	11.611		
Total	683.930	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

Sumber: Data Primer yang diolah.2023

Dasar pengambilan keputusan untuk uji F menurut Ghozali (2018) adalah:⁶⁵

1. Jika nilai sig < 0,05, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y.
2. Jika nilai sig > 0,05, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh

⁶⁵ Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25

variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$F_{\text{tabel}} = F(k ; n-k) = F(2 ; 55) = 3,16$$

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,096 > 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} 2,452 < F_{\text{tabel}} 3,16$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Untuk melihat besarnya kemampuan dalam menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Table 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.289 ^a	.083	.049	3.40750	2.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

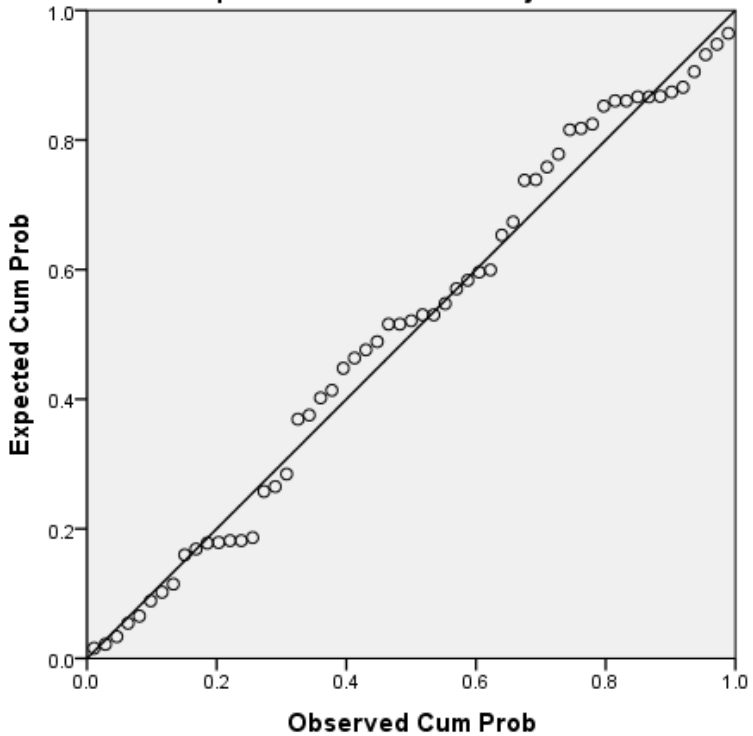
Sumber: Data Primer yang diolah.2023

Berdasarkan output di atas diketahui besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *adjusted R Square* sebesar 0,049. Angka ini menunjukkan kemampuan variabel motivasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya adalah sebesar 4,9%, sementara sisanya 95,1% (100% - 4,9%), kinerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Nagan Raya dijelaskan oleh variabel lain.

d. Uji Asumsi Klasik**1. Uji Normalitas**

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik, antara lain:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

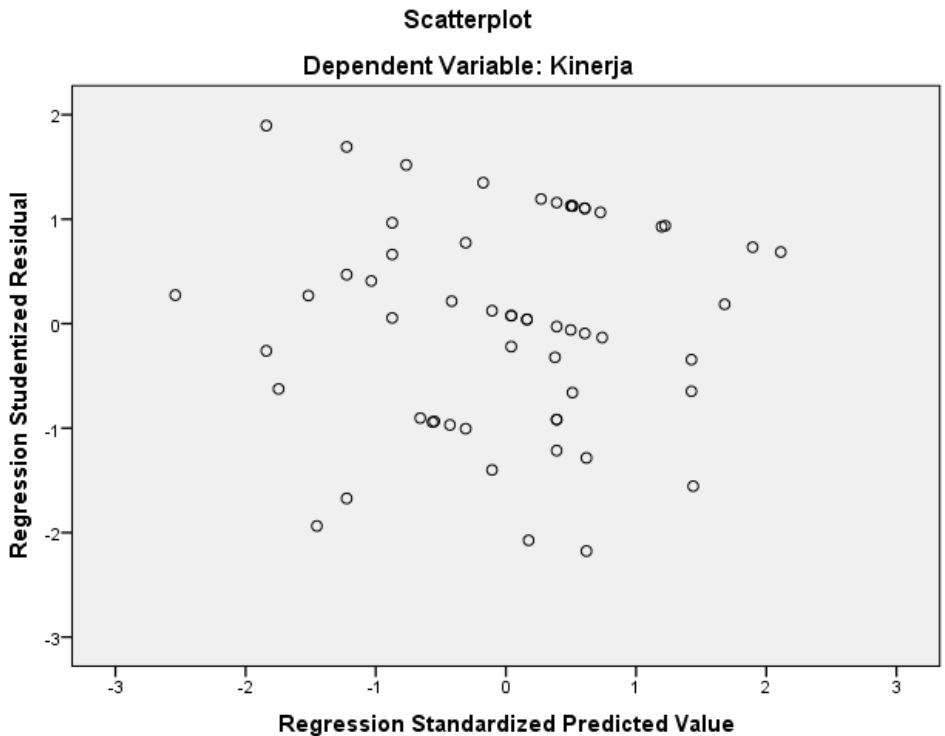
*Grafik 4.1 Hasil Uji Normalitas***Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Kinerja**

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka

model regresi layak dipakai untuk peningkatan kinerja kerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya.

2. Uji Heteroskedasitas

Menguji apakah dalam sebuah modal regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dan suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas.

Grafik 4.2 Hasil Uji Heterokedasitas

Deteksi adanya heteroskedasitas:
Deteksi dengan melihat ada atau tidak pola tertentu pada grafik di atas, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$).

Dasar Pengambila keputusan :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedasitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas

Analisis: dari grafik 4.2 di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk

meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan variabel independennya.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varianve Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $> 10\%$ dan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS21:

Table 4.16 Hasil Uji Multikolerasi

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi	.607	1.646
Lingkungan	.607	1.646

Sumber: Data Primer yang diolah.2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonaritas antar variabel independen dalam model regresi ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Motivasi yang Terdapat di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya

Dari hasil pengujian regresi linier berganda motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Artinya motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya ini rendah, kurangnya motivasi dari dalam ataupun luar dapat menyebabkan lemahnya kinerja yang dihasilkan.

Dari hasil kuesioner, observasi, dan wawancara terhadap pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya diketahui bahwa di instansi tersebut motivasi merupakan hal yang sangat perlu ditingkatkan, baik dari diri sendiri maupun dari pimpinan. Pegawai mengakui bahwa pada kenyataannya pemimpin tidak memberikan motivasi yang baik terhadap pegawai bahkan sering memperlihatkan sikap tidak peduli. Motivasi berfungsi agar pimpinan tahu bagaimana memberikan informasi yang benar kepada bawahannya sehingga mereka memiliki waktu untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk mendapatkan saran dan rekomendasi atas masalah tersebut. Oleh

karena itu, keterampilan kepemimpinan sangat diperlukan untuk memotivasi bawahan agar bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan. Hubungan antara pimpinan dan pegawai hanya sebatas formalitas ini mengakibatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Nagan Raya ini rendah.

2. Kondisi Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya

Kondisi lingkungan kerja merupakan kondisi di dalam dan sekitar pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan mengolah bahan kerja dengan peralatan kerja menjadi hasil kerja yang meliputi aspek keadaan tempat kerja, udara, suhu, cahaya, suara, getaran, dan letak.

Kondisi lingkungan kerja meliputi peralatan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan lingkungan kerja non fisik yaitu suasana kerja dan lingkungan kerja. Ketika kondisi tersebut tidak baik, maka akan menimbulkan lingkungan yang tidak nyaman yang seringkali menimbulkan rasa bosan dan penat, yang selanjutnya dapat menyebabkan

berkurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan hal ini mempengaruhi kinerja karyawan, dapat menghambat bisnis atau rencana. ditetapkan oleh perusahaan sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.

Dari hasil melakukan penyebaran kuesioner, observasi, dan wawancara oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya, didapati bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten memiliki lingkungan kerja yang baik dan cukup. Lingkungan kerja yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan Nagan Raya ini termasuk lingkungan yang memadai dan layak dan setiap Subbagian memiliki ruangan tersendiri. Walaupun demikian, masih terdapat beberapa ruangan yang terlalu kecil sehingga pergerakan pegawai menjadi terhambat.

3. Kondisi Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi

kewajibannya berdasarkan kemampuan, usaha dan kesempatan.⁶⁶

Berdasarkan hasil kuesioner, observasi, dan wawancara pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya kinerja pegawai memiliki penurunan dan berikut ini merupakan beberapa faktor yang menjadi penyebab utama penurunan kinerja pegawai, antara lain:

- a. Pimpinan yang buruk
- b. Bentrokan kepribadian
- c. Tidak cocok dengan tim
- d. Tidak adanya transparansi
- e. Tidak adanya kejelasan peran (tugas)
- f. Isu miring
- g. Kesehatan pegawai

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berarti memberikan suatu motif untuk menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan motivasi atau keadaan.

⁶⁶ Hasibuan, M. 2003. *Organisasidan Motivasi. Dsar Peningkatan Produktivitas.*

Jadi dapat dikatakan juga bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong manusia untuk bertindak secara sederhana. Motivasi merupakan hasil interaksi untuk situasi tertentu yang dihadapi.⁶⁷ Pada kenyataannya, tindakan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai atau yang dipaksakan biasanya tidak efisien dan tidak efektif, yang juga berarti bahwa prinsip utama pengelolaan dari sudut pandang psikologis di dunia adalah penciptaan kondisi yang mampu memotivasi setiap pegawai untuk melakukan tugasnya dengan gembira dan puas.⁶⁸ Dengan kata lain, manajemen sebagai suatu proses dimana orang lain dapat mencapai tujuan mereka dengan efektif dan efisien, ketika pegawai mampu memotivasi pegawai lain untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda, dapat diperoleh nilai T_{hitung} sebesar -1,372 sedangkan nilai T_{tabel} pada taraf

⁶⁷ Siagian, Sondang, P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*.

⁶⁸ Abraham H. Maslow. 2010. *Motivation and Personality*.

signifikansi sebesar 5% adalah 2,005. Dengan T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($-1,372 < 2,005$), hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kebutuhan untuk diakui, melakukan yang terbaik, dan kebutuhan akan kemandirian tidak menghambat kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki dampak penuh pada kinerja pegawai. Dalam hal ini, motivasi merupakan salah satu peran pendorong agar pegawai bekerja lebih giat. Ketika pegawai termotivasi secara positif oleh pimpinan, maka pegawai merasa dihargai sehingga pegawai menikmati pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh motivasi dan hasil penelitian ini di dukung oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu oleh Florida (2013) yang menyatakan bahwa

kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai, tetapi jika dilihat secara parsial ternyata motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁶⁹ Rahmat Hidayat (2021) menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kurangnya penghargaan berupa pujian dan bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja.⁷⁰

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis terhadap variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan

⁶⁹ Dessy, Florida. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Sentosa*. Modus Vol. 25 (2). 2013

⁷⁰ Hidayat, Rahmat. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen. 2021

Kabupaten Nagan Raya. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,159 dan uji signifikansi (uji t) sebesar 2,214 dengan hasil signifikansi dibawah 5% , yaitu 0,031. Dengan demikian menurut analisis penulis bahwa pengaruh lingkungan kerja terletak pada tempat dan pertemanan. Hubungan antar pegawai dan juga pimpinan terjalin dengan baik, dimana pimpinan tidak bertindak semena-mena dengan bawahannya, namun apabila pegawai melakukan kesalahan, pimpinan wajar apabila memberikan teguran dan saran kepada karyawan tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pembentukan sumber daya potensial. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang membuat pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat

meningkatkan semangat dan semangat kerja di perusahaan, serta merangsang pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sehingga pelaksanaan produksi di perusahaan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Aldo Herlambang, dkk (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja, demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja pegawai.⁷¹ Riski Nur, dkk (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

⁷¹ Herlambang, Aldo (dkk). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol, 13 (8). 2014

tugas-tugas yang dibebankan, serta merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.⁷²

6. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian terhadap simultan motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y): dari tabel diperoleh nilai F sebesar 2,452 dengan nilai probabilitas (sig)= 0,096. Nilai F_{hitung} 2,452 < F_{tabel} 3,16 dan nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig 0,096 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil pengujian uji T, variabel lingkungan kinerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari pada variabel motivasi. Hal ini menunjukkan lingkungan yang baik dan menyenangkan lebih berpengaruh dari pada

⁷² Nur, Risky (dkk). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*, Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 (1) 2019

dorongan atau motivasi yang kuat saat mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.
3. Dari hasil yang didapatkan melalui pengujian uji f, ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

F. Saran

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan

pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya, yaitu:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya

Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya sehingga hendaknya pihak pimpinan Dinas Pendidikan harus berusaha terus dalam memberikan motivasi pada pegawainya. Peraturan-peraturan yang ada dapat lebih ditingkatkan agar karyawan lebih disiplin dalam ketepatan waktu dan lingkungan kekeluargaan tetap dapat dipertahankan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti terbatas pada pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja yang merupakan salah satu dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan masih

banyak faktor yang belum diungkap seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor tersebut. Serta diharapkan penelitian yang dilakukan pada instansi yang tidak hanya berada dilingkungan perusahaan atau instansi yang kecil, tapi pada instansi pemerintah, baik daerah, provinsi, maupun pusat.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.

Arikuntarto, Suharsimin. 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.

Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell, 1993, *Human Resource Management*, Singapore : McGraw Hill Inc.

Dale, A.T, 1992, *Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia.

Didin Hafidhuddin dan Hendri tanjung, 2003, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu, 2003, *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P, 2005, *Evaluasi Kinerja Sdm*, Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkuprawira.S Dan Aida V.Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.

McClelland, D. 1961. *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand Company Inc.

Mikhriani. 2008. Manajemen Diri dan Kajian Psikologi: Perspektif Tiga Motif Sosial David McClelland. *Jurnal MD*, I(1).

Musa Hubeis, Mukhamad Najib, 2014, *Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta: Gramedia.

Narwoto. 2013. Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi Belajar Teori Kejuruan Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 3(2).

Nitisemito, Alex, , 1996, *Manajemen Personalialia*, Edisi III, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prawirosentono, S., & Primasari, D, 2017, *Kinerja Dan Motivasi Karyawan*, Yogyakarta: Bpfe.

Priansa, Donni Juni, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Alfabeta.

Referensi : <https://tafsirweb.com/4441-surat-an-nahl-ayat-93.html>.

Referensi : <https://tafsirweb.com/11043-surat-al-mulk-ayat-15.html>.

Rivai, Veitzhal dan Ella Jauvani, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen, P, 2003, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.

Robbins, P. S, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.

Rue dan Byars, 1981, *Indikator Kerja Pemda, Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*, Yogyakarta: FISIP UGM.

Sedarmayanti, 2009, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit PR.Refika Aditama.

Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refka Aditama.

Sidik Priadana & Iwan Ruswandi, 2013, *Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pertambangan dan energy provinsi Jawa Barat*, Jurnal Ekonomi, Bisnis, Entrepreneurship, 7(2) Oktober 2013 52-63 ISSN 2443-0633 Unpas Bandung.

Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPM.

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r&D*, Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*.
Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Syahyuti, 2010, *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Jakarta: Bina Rena
Pariwara.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian Skripsi

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN NAGAN RAYA PROVINSI
ACEH

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki () / Perempuan ()

Umur : Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA () / SMK () / D1 () /
D3 () / S1 () / S2 () / S3 ()

Lama Bekerja :

Status Pegawai : PNS () / THL ()

B. PETUNJUK PENGISIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

SS	: Sangat setuju diberi skor	: 5
S	: Setuju diberi skor	: 4
N	: Netral diberi skor	: 3
TS	: Tidak setuju diberi skor	: 2
STS	: Sangat tidak setuju diberi skor	: 1

C. PERTANYAAN PENELITIAN

MOTIVASI

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	Dorongan Mencapai Tujuan					
1	Besarnya gaji yang di peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan					
	Semangat Kerja					
1	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik					
2	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					

		Inisiatif				
1	Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					
2	Saya selalu memberikan hasil yang baik dalam setiap pekerjaan					
		Rasa Tanggung Jawab				
1	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
2	Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas					

	yang diberikan pimpinan					
--	----------------------------	--	--	--	--	--

LINGKUNGAN KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	Suasana Kerja					
1	Saya merasa nyaman di dalam bekerja dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik					
2	Saya merasa kebersihan di instansi membuat saya betah dalam bekerja					
	Hubungan Dengan Rekan Kerja					
1	Saya merasa karyawan di instansi ini saling menghormati dengan rekan kerja					
	Tersedianya Fasilitas Kerja					

1	Mesin dan peralatan kerja yang disediakan instansi terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja					
2	Fasilitas musholla yang diberikan perusahaan membantu saya untuk beribadah fasilitas tempat parkir membantu saya memarkir kendaraan dengan mudah, tertib dan aman					
Kebisingan						
1	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi					

	konsentrasi saat bekerja					
	Bau Tidak Sedap					
1	Bau diruangan tempat kerja saya tidak mengganggu					

KINERJA PEGAWAI

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
Kualitas Kinerja						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan sistem kerja di instansi					
2	Pengembangan SDM dalam merencanakan strategi instansi telah dipahami oleh seluruh pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
Kuantitas Kinerja						
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang di					

	tetapkan oleh instansi					
2	Kuantitas atas jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode telah mencapai ketentuan target instansi					
Pelaksanaan Tugas						
1	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					
Tanggung Jawab						

1	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.					
2	Saya belum akan pulang sebelum pekerjaan saya belum selesai.					

Lampiran 2: Usulan Judul Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jl. Prof. Hamka (Kampus 2), Ngalyan, Semarang 50185,
Indonesia

Phone : +62 24 7601295
Fax. : +62 24 7615387
Email :
sl_mpi@walisongo.ac.id
Website:
<http://frik.walisongo.ac.id/>

USULAN JUDUL SKRIPSI

Nama Lengkap : Lia Safitri
Program Studi : S.I MPI

NIM : 1903036022
Jurusan : MPI

<p>A. Usulan Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya Provinsi Aceh</p>
<p>B. Bidang Penelitian : Kuantitatif</p>
<p>C. Latar Belakang:</p> <p>Di era globalisasi, kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Sumber daya manusia sendiri merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan instansi tercapai.</p> <p>Di dalam lembaga sebuah instansi, manajemen sumber daya manusia bertujuan mengoptimalkan kinerja pegawai di sektor publik, dari aspek fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengendalian atau pengawasan. Permasalahan sumber daya pada instansi tidak hanya mengenai kuantitas dan kualitas sumber daya manusia akan tetapi juga terhadap disiplin kerja serta produktivitas ASN berupa penggunaan waktu kerja yang efektif dan optimalisasi pencapaian target dari program kerja yang telah direncanakan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.</p> <p>Kinerja penting dalam sebuah instansi, karena merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah instansi. agar seluruh aktivitas instansi berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pegawai yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola instansi semaksimal mungkin sehingga kinerja pegawai</p>

dapat meningkat. Kinerja sendiri merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kebaikan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan yang strategis suatu organisasi.

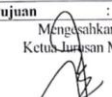

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang telah diberikan untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi maupun instansi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, secara keseluruhan kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi.

Menurut Tiffin dan *Mc. Cormick* dalam Kusuma (2013) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan lain sebagainya. Faktor situasional meliputi faktor social dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor social dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Sedangkan faktor fisik dan pekerjaan meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan juga lingkungan kerja. Siaga (2022) dalam Septianto (2010) mengatakan bahwa kinerja karyawan/pegawai memiliki beberapa faktor, diantaranya adalah faktor gaji, lingkungan kerja, budaya instansi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor motivasi.

Motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi memiliki dua sumber yaitu motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang atau yang disebut motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) dan motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang disebut dengan motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang (pegawai) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pegawai, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, instansi haruslah bisa membangun pegawai yang profesional dengan meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian dan kesejahteraan pegawai, serta mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis teknologi. Kinerja yang tinggi juga harus didukung dengan motivasi yang diberikan kepada pegawai dan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

<p>D. Rumusan Masalah :</p> <ol style="list-style-type: none">1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya?2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya?3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya?
<p>E. Referensi Utama :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Arianty N, Bahagia R, Lubis A A, dan Siswadi Y, (2016) <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>, Medan: Perdana Publishing.2. Hasibuan, M. S. (2016), <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>, Jakarta: Bumi Aksara3. Ekhan, M, (2019), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. <i>Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019</i> file:///C:/Users/LIA/Downloads/JurnalOptimalUnismaBekasi.pdf4. Kumusa, Adi, A, (2013), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. http://lib.unnes.ac.id/18214/1/7350406002.pdf5. Bukhari dan Pasaribu, S. E, (2019), Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. <i>Volume: 2 Nomor 1 Tahun 2019</i> file:///C:/Users/LIA/Downloads/3365-6683-1-PB.pdf6. Septianto, D, (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang http://lib.unnes.ac.id/18214/1/7350406002.pdf

Persetujuan :	
Mengasahkan: Ketua Jurusan MPI,  Dr. Fatmawati, M. Pd NIP. 197704152007011032	Semarang, 15 November 2022 Mahasiswa Calon Peneliti,  Lia Safitri NIM 1903036022

Lampiran 3: Penunjukan Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295 Fax. 7615387, Semarang 50185

Nomor : B- 5276/Un.10.3/I3/DA.04.15/11/2022

Semarang, 15 November 2022

Lamp : -

Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth

Fatkuroji, M. Pd.

Assalamualaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul skripsi mahasiswa:

Nama : Lia Safitri

NIM : 1903036022

Judul : *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya Provinsi Aceh*

Dan menunjuk :

1. Pembimbing : Syaiful Bachri, M.MSI

Demikian penunjukan pembimbing skripsi ini disampaikan dan atas kerjasama yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikumWr. Wb.

A.n. Dekan,
Ketua Jurusan MPI

Fatkuroji, M. Pd.
NIP: 197704152007011032

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 4: Surat Mohon Izin Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARRBIYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Herika Km 2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor: 5952/Un.10.3/D1/TA.00.01/12/2022

19 Desember 2020

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Riset

a.n. : Lia Safitri

NIM : 1903036022

Yth. Ibu Jamaliah Suhadi
Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian
di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Lia Safitri

NIM : 1903036022

Alamat : Desa Alue Bile, Kec. Darul Makmur, Kab. Nagan Raya, Aceh

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya

Pembimbing :

1. Syaiful Bachri, M.MSI

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 7 hari/bulan, mulai tanggal 21 Desember 2022 sampai dengan tanggal 28 Desember 2022 Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih. Wassalamu'alikum Wr.Wb.

Dekan,
Dekan Bidang Akademik

LIANA ARIYANTI MUNAEDI

Tembusan :

Dekan FITK UIN Walisongo (sebagai laporan)

Lampiran 5: Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN NAGAN RAYA

DINAS PENDIDIKAN

Jln. Poros Utama No.- Komplek Perkantoran Telp. (0655) 411447 Fax (0655) 41449
SUKA MAKMUE Kode Pos 23671

Nomor : Peg. 800/ /2022
 Lampiran : 1 (satu) berkas
 Perihal : **Izin Mengumpulkan Data Skripsi!**

Suka Makmue, 21 Desember 2022

Kepada Yth.
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
 SEMARANG
 C.q. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 di -

Tempat

- Berdasarkan dengan Surat dari Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Nomor: 5952/Un10.3/D1/TA.00.01/12/2022 Tanggal 21 Desember 2022. Hal: Mohon Izin Riset
- Pada Prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat memberikan izin sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku untuk melakukan penelitian dan pengambilan data di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

Kepada nama Tersebut di bawah ini :

Nama : **LIA SAFITRI**
 Nim : 1903036022

Dengan Judul Skripsi " Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya".

- Demikian Surat Izin dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Tembusan:

- Bupati Nagan Raya di Suka Makmue;
- Dekan FITK UIN Walisongo;
- Dinas Pendidikan Kab. Nagan Raya;
- Pertinggal;

Lampiran 6: Nilai Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyen Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

Hal : Nilai Bimbingan Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Kami beritahukan bahwa setelah membimbing skripsi Saudara:

Nama : Lia Safitri
NIM : 1903036022
Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai

Maka nilai naskah skripsinya adalah :

Catatan khusus pembimbing: 3,75

laporan Ditempatkan ke tahap Berikutnya

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Wasalamu 'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing,

Syaiful Bakhri, M.MS1

NIP. 19881032019031011

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Lia Safitri
2. TTL : KD Rundeng, 26 November
2000
3. Alamat Rumah : Desa Sukaraja, Kec. Darul
Makmur, Kab. Nagan Raya,
Aceh
4. No. HP : 082261353551
5. E-mail : liasafitri1108@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal:
 - a. TK Darma Wanita
 - b. MIN 5 Sukaraja
 - c. SMP 1 Alue Bilie
 - d. MAS Ruhul Islam Anak Bangsa
 - e. UIN Walisongo Semarang prodi Manajemen
Pendidikan Islam
2. Pendidikan Non formal
 - a. Dayah Ruhul Islam Anak Bangsa

C. Prestasi Akademik

1. Lomba Volly Putri dalam rangka Orsenik UIN
Walisongo

Semarang, 02 April 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lia Safitri'.

Lia Safitri

NIM. 1903036022