

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI SAMPIT

Ansita Christiana
Weni Nurhayani

STIE SAMPIT

Jl. Walter Condrad, Baamang Hilir, Sampit, Kalteng. No. HP. 081348990555

ABSTRAK

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Agar kinerja pegawai selalu konsisten, maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja. Karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja secara optimal serta pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong pegawai bekerja dengan makin produktif.

Berdasarkan analisis hasil penelitian dapatlah ditarik kesimpulan seperti 1. Lingkungan Kerja berpengaruh kecil terhadap Kinerja. Hal tersebut didukung oleh hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,320 untuk variabel Lingkungan Kerja. Uji t menunjukkan hasil yang signifikan karena terbukti bahwa taraf signifikan hanya 0,046 lebih kecil dari 0,05 dengan hasil t_{hitung} yang jauh lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,073 > 2,032$. 2. Motivasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal tersebut didukung oleh hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,366 untuk variabel Motivasi (X_2) saja. Uji t menunjukkan hasil yang signifikan karena terbukti bahwa taraf signifikan 0,048 lebih kecil dari 0,05 dengan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,048 > 2,032$. 3. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap Kinerja daripada Motivasi, hal ini didukung oleh hasil uji t yaitu 2,073 untuk Lingkungan Kerja dan 2,048 untuk Motivasi.

Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi dan kinerja

Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan Nitisemito (2002).

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja.

Motivasi merupakan hasrat di dalam jiwa seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006). Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja seseorang dan hal tersebut tergantung pada kekuatan, keinginan dan dorongan yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi yang tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong pegawai bekerja dengan makin produktif.

Batasan Masalah Penelitian

Untuk memberikan kemudahan dalam melakukan analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini maka dilakukan batasan masalah hanya pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit. Adapun Responden berjumlah 37 orang yang terdiri dari 30 orang PNS dan 7 orang honorer.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latarbelakang masalah serta pembatasan masalah diatas, penulis hendak meneliti apakah lingkungan kerja, motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit ?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit ?

Tujuan Penelitian

Adapun maksud tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit ?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit ?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit ?

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan masukan dalam upayameningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.
2. Bagi penulis agar dapat menerapkan teori yang telah dipelajari sehingga dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi para pembaca diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat terutama yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja dan sebagai tambahan rujukan pada penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah yang serupa.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu lingkungan kerja baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai/ karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung Sedarmayanti (2001). Menurut Alex S. Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan. Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Penerangan. Penerangan dalam ruang kerja yang cukup sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan, sehingga sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
3. Udara. Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan pertukaran udara yang cukup yang menyebabkan kesegaran fisik karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Sedarmayanti (2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Proses transfer pengetahuan

yang berkualitas bisa terjadi dengan baik jika organisasi mampu menjaga keharmonisan dalam lingkungan kerjanya dengan baik (Sundiman dan Idrus, 2015; Sundiman dan Putra, 2016)

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu ;

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Motivasi (X2)

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Robert L. Mathis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Robert L. Mathis (2006), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Teori Hierarki kebutuhan dikembangkan oleh psikolog Abraham Maslow pada tahun 1935. Abraham Maslow meneliti bahwa motivasi manusia itu berasal dari dalam diri seseorang dan sifatnya tidak dapat dipaksakan, teori ini menekankan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha, untuk memuaskan lima kebutuhan yang belum terpuaskan yang melekat pada diri manusia itu sendiri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi seseorang didasarkan pada dua anggapan yaitu : Kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah dimilikinya, Dilihat dari pentingnya, kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan

Lima tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan Fisiologikal

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi oleh setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya udara, makan dan minum, pakaian, tempat tinggal atau papan, istirahat dan pemenuhan seksual. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh orang mencakup misalnya pengkondisian udara dan cahaya, gaji dan upah, penyediaan makanan dan minuman dan kondisi kerja.

Kebutuhan-kebutuhan fisiologikal memiliki sejumlah karakteristik seperti Mereka relatif independen satu sama lainnya, Dalam banyak kasus mereka dapat di identifikasikan dengan sebuah lokasi khusus di dalam tubuh, Pada sebuah kultur berkecukupan, kebutuhan-kebutuhan demikian bukan merupakan motivator-motivator tipikal, melainkan motivator-motivator yang tidak biasa. Akhirnya dapat dikaitkan bahwa mereka harus dipenuhi secara berulang-ulang dalam periode waktu yang relatif singkat, agar dapat terpenuhi .

b) Kebutuhan akan keamanan

Apabila kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan

manusia. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan psikologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang, kebutuhan keamanan itu berkait dengan tugas pekerjaannya.

Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh orang mencakup misalnya: Keselamatan kerja, Kesejahteraan, Peningkatan gaji dan upah, Kondisi kerja. Pentingnya memenuhi kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan mempergunakan alat-alat canggih atau pengawalan. Bentuk lain dari pengawasan kebutuhan ini dengan memberikan perlindungan asuransi kepada karyawan.

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil.

Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya : Mutu supervisi, Kelompok kerja yang kompetibel, Kemitraan profesional

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang dipergunakan sebagai simbol status. Kebutuhan ini artinya adalah respek diri dan respek orang lain, mencakup misalnya : Penghargaan, Pengakuan, Status, Prestise, Kekuasaan dan, Perasaan dapat menyelesaikan sesuatu.

Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya : Gelar (nama) tugas, Kreatifitas, Kemajuan dalam organisasi, Prestise dalam pekerjaan

e) Kebutuhan untuk Merealisasikan Diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang sehingga membutuhkan penyaluran kemampuan dan potensi diri dalam bentuk nyata. Artinya tiap orang ingin tumbuh membangun pribadi dan mencapai hasil.

Kebutuhan merealisasikan diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri yang menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya : tugas yang menantang, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi dan prestasi dalam pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan menekankan pengertian dan makna motivasi yaitu suatu sikap dan kepuasan dengan keinginan yang terus-menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan organisasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dalam bekerja dalam suatu organisasi khususnya pada madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit antara lain :

1. Absensi. Absensi disini diantaranya waktu yang hilang, sakit/ kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak, yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu cuti yang sah, periode libur panjang dan diberhentikan kerja atau pemberhentian kerja.
2. Kerjasama. Kerjasama disini meliputi keaktifan di dalam organisasi dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan pimpinan maupun teman-teman sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama.
3. Disiplin. Menurut Hasibuan (2001) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan nora-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan

adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak

Kinerja (Y)

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi dan diubah apabila perlu, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas organisasi. Bila pengelolaan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, penataran atau pelatihan dan pengembangan kariernya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam As'ad (2001) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

1. Faktor Individual. Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Faktor Situasional
 - a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi)
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Bernadin dalam Robbins (2003) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L Mathis dan John H. Jackson (2006) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. Keandalan. Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum yaitu mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan yang akurat, benar dan tepat.
4. Kehadiran. Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Maslan Banni (2009), yang melakukan hasil penelitian berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda.

Dalam penelitian ini dihasilkan Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 4,397 dengan taraf signifikan hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,005, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda.

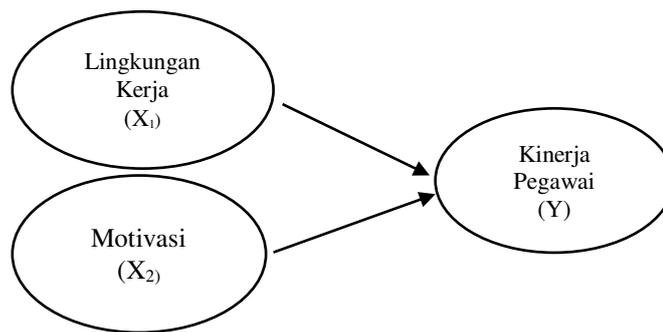
Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil Umar (2000). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit.
2. Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit.
3. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit.

Model Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang diuraikan diatas, maka dapat disajikan dalam bentuk Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Metodologi Penelitian

Obyek Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2000), obyek penelitian adalah variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian. Sedangkan benda adalah hal atau orang, tempat data untuk variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan disebut obyek. Maka penelitian ini berobyek pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit jalan Pelita Barat Sampit Kelurahan Mentawa Baru Hilir Kecamatan Mentawa Baru Ketapang Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Menurut Ferdinand (2006), Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat penelitian, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit di Kabupaten Kotawaringin Timur yang berjumlah 57 orang.

Sampel

Menurut Sugiono (2010) sampel adalah “sebagian dari populasi itu”. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel acak sederhana dimana setiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel dengan sampel sebanyak 37 responden (orang).

Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit di Kabupaten Kotawaringin Timur. Dengan menggunakan data kualitatif (arsip/ dokumen, gambar) dan kuantitatif (angka), jenis data dapat dikelompokkan yaitu :

- 1) Data Primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/ suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang

bersangkutan yang dapat berupa interview dan observasi. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan.

- 2) Data Sekunder. Data sekunder adalah dokumen-dokumen atau informasi yang diperoleh dari pegawai untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian. Data-data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data utamanya dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner yang ditujukan kepada pegawai untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Angket (kuesioner), merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden berkaitan dengan pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit Kabupaten Kotawaringin Timur. Setiap item atau jawaban dari masing-masing pernyataan diberikan angka atau nilai, yaitu :
 1. Sangat Setuju (SS) = 4 skor
 2. Setuju (S) = 3 skor
 3. Tidak Setuju (TS) = 2 skor
 4. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 skor

Dalam pengujian Kuesioner pada penelitian ini menggunakan program *SPSS for windows versi 17.0*

2. Observasi, pengamatan secara langsung dan pencatatan yang sistematis dari fenomena-fenomena yang diselidiki tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan responden, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit.
3. Wawancara dengan responden yang relevan ada hubungannya dengan pertanyaan yang telah disampaikan dan responden diharapkan bersedia memberikan jawaban seperti yang diharapkan.
4. Studi kepustakaan, dimana dalam pengumpulan data dengan cara mencari data maupun membaca dan mempelajari literatur yang berhubungan langsung dengan judul penelitian, maka akan memberikan pengetahuan kepada penulis tentang dasar-dasar teori, sehingga dapat memudahkan penelitian.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Agar variabel dapat diamati dan diukur, maka setiap konsep yang ada dalam permasalahan atau dalam hipotesis harus disusun definisi operasionalnya, serta diukur indikator pengukurannya. Definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan Kerja (X_1). Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu organisasi/ perusahaan.
- 2) Motivasi (X_2). Motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.
- 3) Kinerja (Y). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Agar penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka instrumen penelitian pada kuesioner yang digunakan sebagai pengumpulan data primer tersebut harus memenuhi validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen, menurut Arikunto(2002). Sebuah instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam Arikunto (2002) untuk mengetahui kesahihan dalam instrumen kuesioner yaitu menggunakan rumus *Person Product Moment Correlation*(*Korelasi Pearson Product Moment*) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan y;

n = Jumlah sampel;

$\sum xy$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah Variabel bebas (X_1 - Pengaruh Lingkungan Kerja, X_2 = Motivasi)

$\sum y$ = Jumlah Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

Dalam penelitian ini instrumen merupakan pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,3$. Sehingga jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5%. Apabila hasil korelasi < dari 0,05 (5%) dinyatakan valid dan sebaliknya jika > 5% dinyatakan tidak valid. hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Arikunto (2002) adalah “menunjuk pada suatu pengertian bahwa alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian secara reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menguji skor antar item dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* Arikunto(2002) dengan menggunakan program SPSS. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,5 atau lebih Arikunto (2002). Bila alpha lebih kecil dari 0,5 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel.

Untuk mengukur reliabilitas digunakan teknik *Cronbach* yang menggunakan koefisien alpha (α) dari *Cronbach*.

Rumus :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan.....

α = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

t^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji t (Parsial)

Menurut Mudrajad K (2003), uji ini diperlukan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel bebas antara variabel pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Uji – t dapat dirumuskan sebagai berikut

$$\text{Rumus : } t_{hitung} = \frac{b_n}{S_{e\ b_n}}$$

Dimana :

b_n = Variabel independen ke n

$S_{e\ b_n}$ = Koefisien regresi variabel independen

Dan bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan tapi kecil.
- Jika $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan.

Uji f (Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak/ bersama-sama/ sekaligus.

Rumusnya :

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F : Harga Garis korelasi

N : Cacah kasus

M : Cacah Prediktor

R : Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor

Langkah-langkah untuk uji simultan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menyertakan bantuan komputer *Software* SPSS ver.17.0 for windows dengan metode yang akan digunakan adalah :

Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Dr. Husein umar (2008) model regresi untuk menganalisa sampel *regresi funcion*, dimana hubungan linier dari dua variabel atau lebih, dalam hal ini satu variabel terikat (Y), dihubungkan dengan dua variabel bebas (X) dengan menggunakan rumus :

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

Dimana :

- Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)
- a = Nilai Konstanta
- X₁ = Variabel pengaruh lingkungan kerja
- X₂ = Variabel motivasi
- b₁ dan b₂ = Nilai konstanta regresi
- e = Variabel pengganggu

Metode Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah cara untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara variabel misalnya hubungan dua variabel. Apabila terdapat hubungan antar variabel maka perubahan-perubahan yang terjadi pada salah satu variabel akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel lainnya, koefisien korelasi (r) dengan metode product moment.

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

- r = Koefisien Korelasi
- n = Banyaknya Pasangan data X dan Y
- Σx = Total Jumlah dari Variabel X
- Σy = Total Jumlah dari Variabel Y
- Σx² = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X
- Σy² = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y
- Σxy = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

Koefisien korelasi yang mendekati angka +1 berarti terjadi hubungan positif yang erat, bila mendekati angka -1 berarti terjadi hubungan negatif yang erat. Sedangkan koefisien korelasi yang mendekati nol berarti hubungan kedua variabel adalah lemah atau tidak erat. Dengan demikian, nilai koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq +1$ berarti hubungan kedua variabel adalah sangat erat. Untuk kriteria pengukuran nilai koefisien korelasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai r = 0 s/d 0,20, maka hubungan x dan y adalah sangat lemah.
2. Nilai r = 0,21 s/d 0,40, maka hubungan x dan y adalah lemah.
3. Nilai r = 0,41 s/d 0,70, maka hubungan x dan y adalah cukup kuat.
4. Nilai r = 0,71 s/d 0,90, maka hubungan x dan y adalah kuat.
5. Nilai r = 0,91 s/d 1, maka hubungan x dan y adalah sangat kuat.

Metode koefisien Determinasi

Yaitu ukuran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan yang diperoleh. Didalam suatu persamaan regresi, koefisien determinasi menunjukkan presentasi pengaruh variabel independen yang terdapat dalam persamaan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dicari dengan memangkatkan dua koefisien korelasinya.

$$R^2 = \left[\frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \right]^2$$

Dimana :

- R² = koefisien korelasi (dikuadratkan)
- X² = deviasi rata-rata variabel X (dikuadratkan)
- = X - X
- Y² = deviasi rata-rata variabel Y (dikuadratkan)
- = Y - Y

Jadual Penelitian

Penelitian dilaksanakan dari bulan Januari s/d Juni 2016.

Analisis Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit merupakan pendidikan formal yang setingkat dengan SLTP dan lazim disebut sebagai SLTP yang bercorak agama Islam yang mana didirikan atau diselenggarakan dan dibawah binaan Kementerian Agama Republik Indonesia. Adapun yang mendasari berdirinya Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit adalah Keputusan Menteri Agama No.16 Tahun 1978 tanggal 16 Maret tentang penggantian sekolah PGAN 4 Tahun di seluruh Indonesia menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN), maka mulai dari situlah Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit resmi berdiri dengan Kepala Sekolah Pertama Bapak H. Saberan Saleh (Alm) dan penegeriannya mulai tahun 1978.

Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit sejak berdiri tahun 1981 selalu menjalin kerja sama yang baik terhadap masyarakat dan Kantor Kementerian Agama. Sebagai indikator bentuk kerja sama yang baik adalah kebersamaan dalam pembuatan perencanaan program kerja, pelaksanaan program kerja, bahkan dukungan dan pemikiran serta dana tidak menjadi kendala. Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 471 tahun 2003 tentang perubahan atas Keputusan Menteri Agama Nomor 16 tahun 1978 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja. Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Sampit adalah unit pelaksana teknis di bidang pendidikan dalam lingkungan Kementerian Agama, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotawaringin Timur melalui Kepala Seksi Madrasah dan Pendidikan Agama Islam pada sekolah Umum atau seksi Kependidikan Agama Islam.

Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit berada di Jalan Pelita Barat Sampit dengan jumlah pegawai 57 orang terdiri 1 Kepala Madrasah, 4 Wakamad, 1 Kepala Tata Usaha, 2 Staf Tata Usaha ASN, 2 Staf Tata Usaha (honorar), 31 Guru Pegawai ASN, 11 Guru Tidak Tetap (Honorar), dan 5 Tenaga honorar lainnya.

Uji Validitas Data dan Reliabilitas Data

Hasil Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan memenuhi persyaratan validitas atau mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas ini akan diuraikan dalam Tabel 1, Tabel 2 dan Tabel 3. Dari tabel rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas menyatakan bahwa nilai rbt lebih besar dari nilai standar yaitu 0,3. Jadi, kuesioner yang digunakan dari semua variabel adalah valid untuk digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dapat diuji melalui pendekatan Reliability Analysis Scale (alpha). Berdasarkan pendekatan tersebut, suatu variabel dinyatakan *reliable* jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,5 atau lebih. Bila alpha lebih kecil dari 0,5 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya menurut Arikunto (2002).

Dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 maka diperoleh hasil uji reliabilitas seperti pada Tabel 4. Nilai alpa pada semua variabel lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,50 = 50 % dimana masing-masing bernilai 0,756 untuk variabel lingkungan kerja, 0,725 untuk variabel motivasi dan 0,737 untuk variabel kinerja. Artinya bahwa kuesioner yang digunakan dapat diandalkan sebagai alat ukur.

Tabel 1.
Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Lingkungan Kerja (X ₁) Indikator/ Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Sig	Status
1	Setujukah anda jika lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai ?	0,791	0,000	Valid
2	Apakah anda setuju jika lingkungan kerja dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi ?	0,682	0,000	Valid
3	Apakah anda setuju jika lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya menjadi sehat ?	0,688	0,000	Valid
4	Setujukah anda jika lingkungan kerja yang mempunyai penerangan cukup sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja ?	0,543	0,001	Valid
5	Apakah anda setuju jika di dalam lingkungan kerja yang baik terdapat hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan ?	0,499	0,002	Valid

Sumber : hasil output SPSS

Tabel 2.
Hasil Uji Variabel Motivasi (X₂)

No	Lingkungan Kerja (X ₁) Indikator/ Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Sig	Status
1	Apakah anda setuju jika kebutuhan seperti makanan, minuman dan perumahan merupakan salah satu faktor motivasi manusia yang mendasar dalam memenuhi kebutuhan hidup ?	0,681	0,000	Valid
2	Apakah anda setuju jika kebutuhan pokok akan penghargaan diri, apabila dimanfaatkan secara tepat dapat menyebabkan timbulnya kinerja keorganisasian yang luar biasa ?	0,564	0,000	Valid
3	Apakah anda setuju jika penilaian prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja ?	0,438	0,007	Valid
4	Setujukah anda jika absensi, kerjasama dan disiplin merupakan faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dalam bekerja ?	0,662	0,000	Valid
5	Setujukan anda jika kebutuhan manusia berupa kebutuhan akan keamanan merupakan kebutuhan yang paling tinggi yang sangat berpengaruh pada motivasi saat bekerja ?	0,519	0,001	Valid

Sumber : hasil output SPSS

Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja maka dilakukan uji statistik t dengan hasil pada Tabel 5.

Tabel 3.
Hasil Uji Variabel Kinerja (Y)

No	Lingkungan Kerja (X1) Indikator/ Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Sig	Status
1	Setujukah anda jika optimalisasi sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja ?	0,698	0,000	Valid
2	Apakah anda setuju jika kompensasi, motivasi, tingkat stress dan kepuasan kerja serta kondisi fisik pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ?	0,670	0,000	Valid
3	Setujukah anda jika pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan proporsional sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja ?	0,503	0,002	Valid
4	Apakah anda setuju jika manusia merupakan faktor utama sebagai modal usaha yang perlu diperhatikan oleh organisasi ?	0,624	0,000	Valid
5	Setujukan anda jika kemampuan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya ?	0,543	0,001	Valid

Sumber : hasil output SPSS

Tabel 4.
Rekapitulasi Hasil Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.756	0,01	Reliabel
Motivasi (X2)	0.725	0,01	Reliabel
Kinerja (Y)	0.737	0,01	Reliabel

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.814	2.211		2.630	.013
	X1	.320	.154	.367	2.073	.046
	X2	.366	.179	.363	2.048	.048

Sumber diolah 2016

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja (X₁) mempunyai $t_{hitung} = 2,073$ dengan $t_{tabel} = 2,032$ yang diperoleh pada tabel distribusi t dimana dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf signifikan 0,046 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh kecil terhadap kinerja (Y) pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit.. Berdasarkan hasil uji t diatas variabel Motivasi (X₂) mempunyai $t_{hitung} = 2,048$ dengan $t_{tabel} = 2,032$ yang diperoleh pada

tabel distribusi t dimana dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf signifikan 0,048 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti variabel Motivasi (X_2) berpengaruh kecil terhadap kinerja (Y) pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit.

Hasil Uji f (Simultan)

Tabel 6
Hasil Uji f
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
1 Regression	37.882	2	18.941	14.046	.000 ^a	Signifikan
dual	45.848	34	1.348			
Total	83.730	36				

Sumber diolah 2016

Uji serentak (uji f) dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas yang ada yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y). Pengaruh daripada variabel-variabel tersebut menunjukkan hasil bahwa $f_{hitung} = 14,046$ dimana sementara hasil daripada f_{tabel} yang terlihat pada tabel distribusi f dengan taraf signifikan 0,05 (5%) adalah 3,28. Sehingga dari data tersebut kita menemukan hasil bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,000 yang lebih rendah dari 0,05 yang artinya bahwa variabel-variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y).

Hasil Analisis Data

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig t
(Constant)	5.814		2.630	0.013
Lingkungan Kerja (X_1)	0.320	0.367	2.073	0.046
Motivasi (X_2)	0.366	0.363	2.048	0.048
R	= 0.673			
R Square (R^2)	= 0.452 x 100 = 45,2			
Variabel lain	= 100 - 45,2 = 54,8			
Adjusted R Square	= 0.420			
f_{hitung}	= 14,046			
F	= 0,000			
Tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05)				

Sumber: diolah 2016

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari nilai koefisien diatas, persamaan regresi dapat disusun dengan variabel yang ada yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja (Y) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Persamaan } Y_{Kinerja} = 5,814 + 0,320X_1 + 0,366X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel independen (Lingkungan Kerja dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja). Dengan penjelasan 1. a = 5,814. Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada

variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2), maka Kinerja (Y) hanya akan terbentuk 5,814. 2. $b_1 = 0,320$ Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap variabel harga (X_1) meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan pula Kinerja (Y) sebesar 0,320 dengan asumsi bahwa variabel Motivasi (X_2) tetap atau sama dengan nol. 3. $b_2 = 0,366$ Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap variabel Motivasi (X_2) meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan pula Kinerja (Y) sebesar 0,366 dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) tetap atau sama dengan nol.

Koefisien Korelasi (r)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (r²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.673 ^a	0.452	0.420	1.161

Pada *model summary* diatas, angka R sebesar 0,673 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Kinerja (Y) dengan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) cukup kuat yaitu sebesar 0,673 disebut cukup kuat karena berada diatas atau dengan angka yang lebih besar dari R Square 0,452.

Koefisien Determinasi (r²)

Dari data pada tabel diatas dapat kita lihat R Square atau disebut juga sebagai koefisien determinasi adalah 0,452 (45,2%) mengidentifikasi bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y) sejumlah tersebut. Sedangkan sisanya sejumlah (54,8%) dijelaskan oleh pengaruh dari variabel lain yaitu Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi.

Pembahasan

Pembahasan yang akan dilakukan kali ini adalah hasil dari pada uji-uji statistik dari data yang lebih didapat. Data tersebut kemudian diolah melalui program SPSS versi 17.0. Hasil dari data yang diolah membentuk suatu persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,814 + 0,320X_1 + 0,366X_2$$

Dimana :

Y = Lingkungan Kerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Kinerja

Pada persamaan tersebut diatas kita bisa melihat tingkat korelasi atau hubungan antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) dengan variabel dependennya yaitu Kinerja (Y). Dimana perhitungan korelasinya seperti yang telah dijelaskan pada uji regresi linear berganda sebelumnya.

Selain tingkat korelasi dari tingkat variabel independen terhadap dependen, kita juga dapat menarik hasil dalam pembahasan penelitian kali ini mengenai pengaruh antara variabel tersebut. Adapun penjelasannya yaitu: 1. Berdasarkan hasil uji t, setiap variabel independen atau secara parsial terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik t yang menunjukkan t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dan juga diikuti dengan hasil nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_a diterima dan H_o ditolak. 2. Dari perhitungan uji f, dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y). Hasil f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yang dapat didapat pada tabel distribusi f dengan taraf

signifikan sebesar 0,05 yaitu $f_{hitung} = 14,046 > f_{tabel} = 3,28$. Selain itu signifikasinya juga lebih kecil dari 0,05 yaitu hanya 0,000. 3. Hasil dari pada perhitungan koefisien determinasi (r^2) juga menunjukkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 45,2 %. Sedangkan sisanya sebesar 54,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian kali ini antara lain Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi.

Penutup

Kesimpulan

Dari sekian data yang telah didapat dan diolah maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh kecil terhadap Kinerja (Y). Hal tersebut didukung oleh :
 - a. Hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,320 untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1).
 - b. Uji t menunjukkan hasil yang signifikan karena terbukti bahwa taraf signifikan hanya 0,046 lebih kecil dari 0,05 dengan hasil t_{hitung} yang jauh lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,073 > 2,032$.
2. Motivasi (X_2) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hal tersebut didukung oleh :
 - a. Hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,366 untuk variabel Motivasi (X_2) saja.
 - b. Uji t menunjukkan hasil yang signifikan karena terbukti bahwa taraf signifikan 0,048 lebih kecil dari 0,05 dengan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,048 > 2,032$.
3. Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap Kinerja (Y) daripada Motivasi (X_2). Hal ini di dukung oleh hasil uji t yaitu 2,073 untuk Lingkungan Kerja (X_1) dan 2,048 untuk Motivasi (X_2).
 - a. Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit. Hal ini didukung dengan hasil uji statistik yaitu :
 - 1) Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal tersebut didukung oleh uji yang menunjukkan hasil bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu $14,046 > 3,28$. Dengan taraf signifikan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05.
 - 2) Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 45,2%. Sedangkan sisanya yang jauh lebih kecil yaitu 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pegawai (baik PNS maupun tenaga honorer) Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal dan pemberian motivasi kerja yang makin baik akan mendorong pegawai bekerja lebih makin produktif.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan peneliti berikutnya sebagai alat pertimbangan untuk penelitian di tempat lain atau mengembangkan lokasi penelitian tidak hanya disatu obyek penelitian tetapi lebih luas lagi.
3. Menambah jumlah responden dan variabel bebas lainnya dan dapat dijadikan bahan masukan dalam melakukan penelitian lebih lanjut, terutama yang ingin meneliti dan mengetahui lebih mendalam mengenai variabel lingkungan kerja dan motivasi serta kinerja.

Daftau Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: RefikaAditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RefikaAditama.
- Augusty, Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi II.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi, 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineke Cipta.
- As'ad, Mohammad, 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Mathis, Robert. L, & John H. Jackson, 2006. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudrajat, Kuncoro, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *ManajemenPersonalialia*. Cetakan Kesembilan. Edisi Ketiga, Jakarta:GhaliaIndonesia.
- Robbins, Stephen P., 2003. *Prinsip-prinsipPerilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayani, 2007. *ManajemenSumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundiman, Didi, and M. S. Idrus. "Confucianism ethic, Guanxi, and acculturation role on the knowledge transfer process of Chinese descendant in Indonesia." *International Journal of Knowledge Management Studies* 6.3 (2015): 261-278.
- Sundiman, Didi, and Soni Santiago Putra. "Knowledge Management Role on Creating Service Excellence: Case Study on Building Materials Supermarket In the city of Sampit-Indonesia." *Proceedings of the The 11th International Knowledge Management in Organizations Conference on The changing face of Knowledge Management Impacting Society*. ACM, 2016.
- Umar, Husein, 2000. *Riset Sumber Daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.