



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN SITUBONDO**

*The Influence of Education and Training, Work Environment and Work
Motivation of Employees Productivity Animal Husbandry Department
District Situbondo*

SKRIPSI

Oleh
Achmad Basofi
110810201244

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN SITUBONDO**

*The Influence of Education and Training, Work Environment and Work
Motivation of Employees Productivity Animal Husbandry Department
District Situbondo*

SKRIPSI

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember**

Oleh

ACHMAD BASOFI

NIM 110810201244

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Achmad Basofi
NIM : 110810201244
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian haripernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 14 Juni 2016

Yang menyatakan,

Achmad Basofi
NIM : 110810201244

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo

Nama Mahasiswa : Achmad Basofi

NIM : 110810201244

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 14 Juni 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Sudarsih, M.Si
NIP. 196212121992012001

Ema Desia Prajitiasari, SE, MM
NIP. 197912212008122002

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN SITUBONDO**

KABUPATEN BONDOWOSO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : ACHMAD BASOFI

NIM : 110810201244

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Sri Wahyu Lely S.E, M.Si. : (.....)

NIP. 19740502 2000032 001

Sekretaris : Gusti Ayu Wulandari S.E., M.M : (.....)

NIP. 19830912 2008122 001

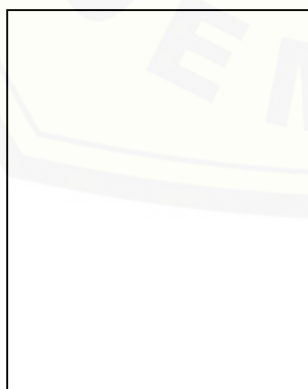
Anggota : Tatok Endhiarto S.E, M.Si : (.....)

NIP. 19600404 1989021 001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember



Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si

NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

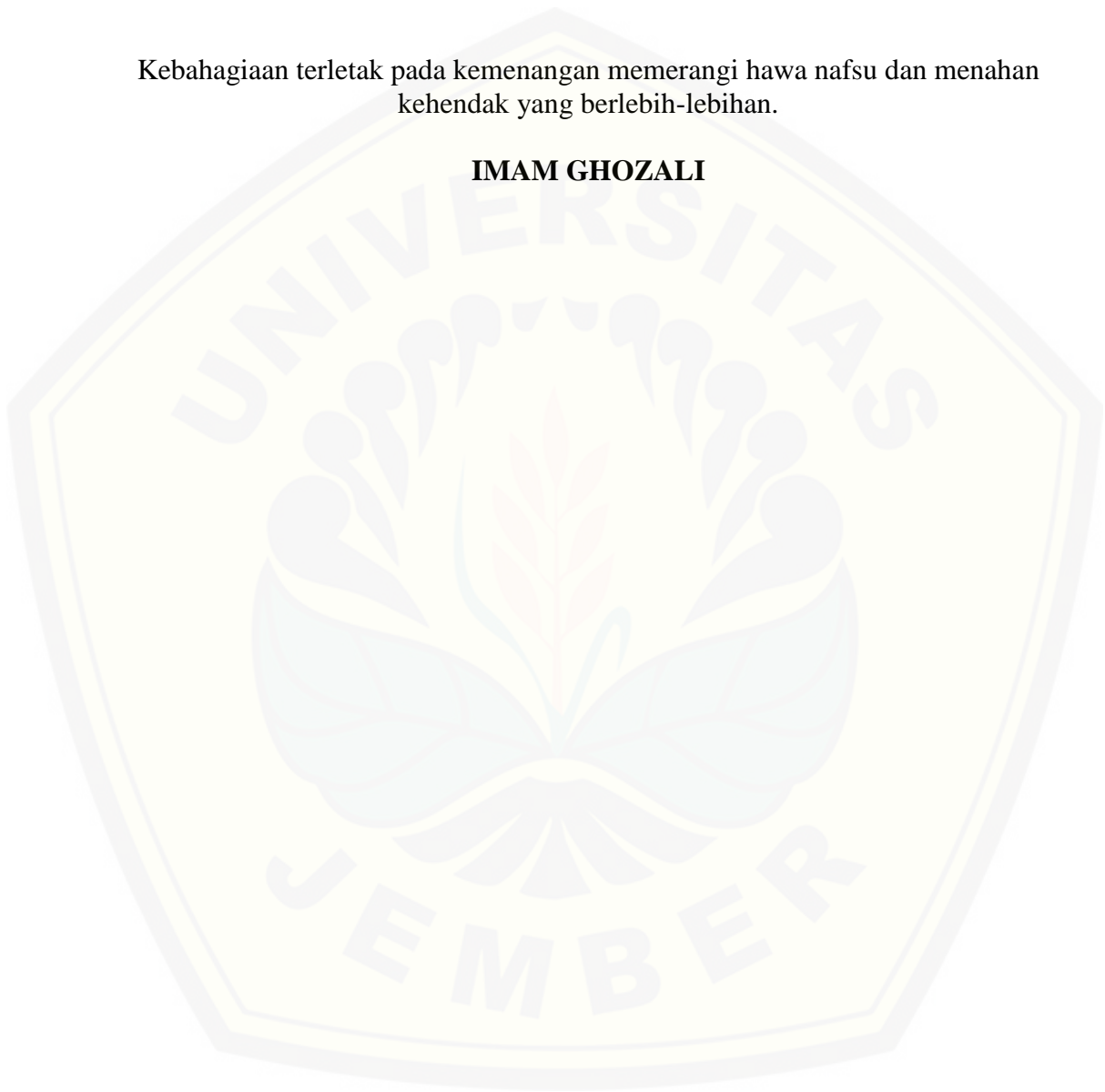
Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan pembuatan Skripsi ini;
2. Orang tuaku, Bapak Harwijo dan Ibu halimatussa'diyah serta Bapak Badri Novary dan Ibu Lailatul Fitriyah, juga keluarga besarku tercinta, yang telah memberikan dukungan serta doa terbaik;
3. Dosen Pembimbing Ibu Dra.Sudarsih, M.Si. dan Ibu Ema Desia Prajitasari, SE, MM beserta guru-guru terbaikku dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi, terimakasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang diberikan;
4. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2011 terima kasih atas pemberian semangat serta doanya;
5. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

Kebahagiaan terletak pada kemenangan memerangi hawa nafsu dan menahan kehendak yang berlebih-lebihan.

IMAM GHOZALI



RINGKASAN

Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo; Achmad Basofi, 110810201244; 2016; 90 halaman; Program Studi Ilmu Ekonomi; Jurusan Ekonomi; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat tercapai. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi pada pemerintah daerah maupun pusat. Konsep produktivitas berkaitan dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengonsumsi masukan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo sebanyak 41 pegawai. Besar sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier berganda, teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial diperoleh nilai T hitung pendidikan dan pelatihan (X_1) sebesar 2.084 dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 2.168 serta motivasi kerja (X_3) sebesar 2.256 lebih besar dari $t_{tabel} = 2.02619$, sehingga secara parsial pendidikan dan pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 14.280$ lebih besar nilai $F_{tabel} = 2.86$, artinya ada pengaruh secara bersama-sama pendidikan dan pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta motivasi kerja (X_3) terhadap produktivitas dengan persamaan regresi $Y = -4.173 + 0.268X_1 + 0.289X_2 + 0.385X_3$. Sementara koefisien determinasi (R^2) setelah disesuaikan didapatkan nilai R adjustnya sebesar 0.553 menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 55.3% terhadap produktivitas (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan pendidikan dan pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta motivasi kerja (X_3) terhadap produktivitas (Y) pegawai tetap di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo

SUMMARY

Influence of education and training, work environment and work motivation on employee productivity in Veterinary Office Situbondo District; Achmad Basofi, 110810201244; 2016; 90 pages; Economics Study Program; Faculty of Economics; Economics and Business Faculty; University of Jember.

Labor productivity is a key demand for the company to viability or operations can be achieved. The productivity of an enterprise can contribute to the local and national governments. The concept of productivity related to how much a process of generating output by eating certain inputs. This study aims to determine the effect of education and training, work environment and work motivation on employee productivity

This research is categorized as research explanations (explanatory research), because this research is intended to explain the causal relationship (causal) between variables by testing the hypothesis that has been formulated. This study uses a quantitative approach. The method used in this research is associative method. This research was conducted in the Department of Animal Husbandry, Situbondo. The population in this study is a permanent employee in the Department of Animal Husbandry Situbondo many as 41 employees. The sample size in this study using saturated sample. Analaisis data using multiple linear regression analysis, the technique is used to determine the overall effect of the independent variables with the dependent variable.

The results of this study are no partial effect obtained value T count education and training (X1) of 2084 and the work environment (X2) of 2168 and work motivation (X3) of 2256 is greater than table = 2.02619, resulting in partial education and training (X1) and work environment (X2) and work motivation (X3) influence on productivity. F test results showed that the value of $F = 14\ 280$ larger F_{table} value = 2.86, meaning that there are influences together education and training (X1) and work environment (X2) and work motivation (X3) on the productivity of the regression equation $Y = -4173 + 0.268X1 + 0.289X2 + 0.385X3$, while the coefficient of determination (R²) after adjusting the value of R adjustnya obtained for 0553 showed that the variables of education and training (X1) and work environment (X2) and work motivation (X3) jointly contribute amounted to 55.3% of the productivity (Y).

Based on the research results can be concluded that there is a partial effect and simultaneous education and training (X1) and work environment (X2) and work motivation (X3) to productivity (Y) permanent employees in the Department of Animal Husbandry Situbondo

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga terselesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si , selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M , selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Ibu Dra. Sudarsih M.Si, selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini;
4. Ibu Ema Desia Prajitiasari S.E, M.Si, selaku Pembimbing II yang berkenan memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian Skripsi ini;
5. Ibu Dr. Sri Wahyu Lely, SE, M.Si. selaku dosen penguji utama yang memberi kritik dan saran sehingga Skripsi ini menjadi semakin baik;
6. Ibu Gusti Ayu Wulandari S.E., M.M.. selaku dosen penguji anggota yang memberikan koreksi dan saran sehingga Skripsi ini menjadi semakin baik;
7. Bapak Tatok Endhiarto, SE, M.Si. selaku dosen penguji anggota yang bersedia memberikan kritik dan saran untuk Skripsi ini sehingga menjadi semakin baik;

8. Semangat untuk teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2011 terutama konsentrasi manajemen pemasaran angkatan 2011;
9. Terima kasih untuk almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
10. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 14 Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	Viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan penelitian.....	8
1.4 Manfaat penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Pendidikan dan Pelatihan	10
2.2 Lingkungan Kerja	15
2.3 Motivasi	21
2.4 Produktivitas Kerja	32
2.5 Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktifitas kerja pegawai	39

2.6 Penelitian Terdahulu.....	41
2.7 Kerangka Konseptual	42
2.8 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Rancangan Penelitian.....	44
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	44
3.3 Tahap Pengumpulan Data	45
3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	46
3.5 Skala Pengukuran	50
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	52
3.7 Uji Asumsi Klasik	53
3.8 Analisis Deskriptif	54
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah Penelitian.....	57
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	59
4.1.1 Sejarah.....	59
4.1.2 Visi, Misi dan Motto	59
4.1.3 Struktur organisasi.....	60
4.2 Deskripsi Respondenl	60
4.3 Deskripsi Variabel	62
4.4 Uji Instrumen Data.....	66
4.5 Uji Asumsi Klasik	67
4.6 Analisis Data.....	69
4.7 Pembahasan.....	71
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Kinerja PT. PLN (Persero) Unit Asembagus.....	5
Tabel 2.1: Tinjauan penelitian terdahulu	43
Tabel 4.1.Distribusi Frekuensi Umur Responden	61
Tabel 4.2.Distribusi frekuensi Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.3.Distribusi frekuensi Pendidikan Responden	61
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja Responden	62
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Pendidikan dan Pelatihan	62
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi kerja	64
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Produktifitas kerja	65
Tabel 4.9 : Validitas Instrumen.....	66
Tabel 4.10: Reliabilitas Intrumen.....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Konsep.....	42
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

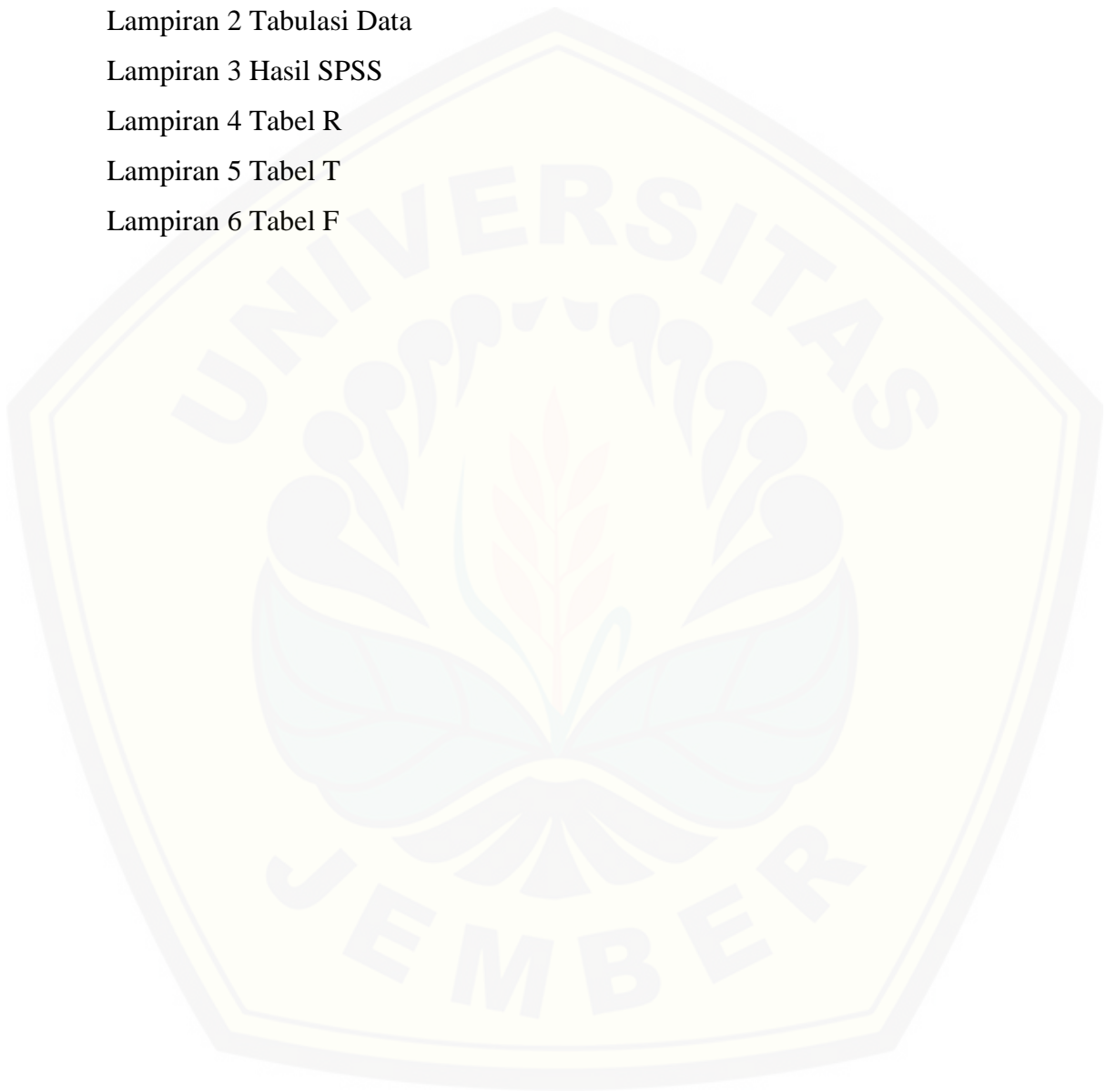
Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil SPSS

Lampiran 4 Tabel R

Lampiran 5 Tabel T

Lampiran 6 Tabel F



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era reformasi ini, setiap lembaga atau organisasi baik pemerintah, BUMN atau perusahaan, kian menyadari betapa faktor keberhasilan senantiasa bertumpu pada masalah Sumber Daya Manusia (SDM), sebab sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan. Peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi, oleh karena itu diperlukan adanya pemeliharaan dan perkembangannya, karena keberhasilan sumber daya manusia akan bisa menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dan ancaman, jika tidak disertai dengan suatu pendidikan dan pelatihan serta pengendalian sumber daya itu sendiri.

Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara (Poerwadarminta, 1986:478) Menurut UU No. 43 tahun 1999, Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil bertugas menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya (Sedarmayanti, 2001:2). Produktivitas

pada dasarnya adalah suatu konsep yang universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya (Keith dan Newstrom, 1985:12). Hal senada juga diungkapkan Hasibuan (2009) bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan hasil (output) dengan masukan (input) dan produksi yang dihasilkan harus mempunyai nilai tambah. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah pendidikan dan pelatihan. Menurut Flippo (dalam Prajitiasari, 2012:12) menjelaskan pendidikan dan latihan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kuantitas maupun kualitas. Kecakapan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil dan dapat menghasilkan kualitas yang baik. Selain itu menurut Kussriyanto (dalam Prajitiasari, 2012:12), pendidikan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pekerja, sehingga mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas.

Menurut Sumarsono, (2009:92-93) Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan akan menambah kecakapan dan kehandalan (profesionalisme) pegawai sehingga pada akhirnya nanti akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Bagi setiap perusahaan produktivitas selalu menjadi pemikiran utama, karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh produktivitas tenaga kerjanya. Masalah produktivitas sangat ditentukan oleh faktor manusia sebagai pegawai. Dalam arti, pegawai merupakan faktor utama keberhasilan perusahaan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja berikutnya adalah lingkungan kerja (Sinungan, 2003:83). Kenyamanan lingkungan kerja pegawai

dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik (Keith dan Newstrom,1985:14). Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain (Nitisemito, 2002:192) : pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik pegawai .

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 2003:16).

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai

standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Menurut Budihardjo (dalam Senata, 2014:3), lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu. Kondisi lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Ishak dan Tanjung (2003: 28) menyatakan manfaat motivasi yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Dengan adanya motivasi diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dan para pegawai akan merasa senang akan melakukan kegiatannya karena motivasi yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat. Menurut Siagian (2007: 11), dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawainya. Demikian juga menurut Gaspersz (dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2009: 175), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan adalah seleksi pegawai, pelatihan kerja, lingkungan kerja hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem penggajian dan motivasi.

Hasibuan (2009: 141) juga berpendapat bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan kerja seseorang. Perbedaan pengertian keinginan dan kebutuhan adalah keinginan dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan dari setiap orang adalah sama. Misalnya semua orang butuh makan, tetapi jenis makanan yang diinginkan (*want*) tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu. Hal inilah yang menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya.

Individu-individu tersebut merupakan sumber daya yang tersedia bagi organisasi, dan sumber daya manusia memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat. Dan dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sarannya, apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar dapat tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi yang baik. Namun, masalah yang timbul pada saat pegawai/staf dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya tetapi tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya.

Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mengendalikan perusahaan sehingga peranan yang dimiliki melebihi peranan sumber daya lainnya. Karena apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan tanpa didukung oleh pegawai yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang optimum. Hal ini berarti bahwa meskipun terdapat peralatan canggih yang dimiliki tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal untuk mengoperasikan maka hasilnya akan tetap sia-sia.

Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo sebagai lembaga pemerintah diharapkan dapat menjalankan tugas dalam melayani masyarakat dengan baik. Berbagai langkah terobosan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Situbondo melalui Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo untuk mensejahterakan masyarakat, khususnya masyarakat peternak. Melihat keterbatasan yang dimiliki oleh ribuan peternak di Situbondo perlu kiranya Dinas Peternakan memberikan bantuan serta bimbingan kepada para peternak guna dapat mensejahterakan kehidupannya. Hal ini dilakukan dalam rangka mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh para peternak di Kabupaten Situbondo, Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo melalui Bidang Penyebaran dan Pengembangan ternak telah merealisasikan berbagai kegiatan, seperti Kegiatan Perguliran Ternak

Pemerintah, Pembibitan dan Perawatan Ternak, Pendampingan Interensi Sapi Potong dan Komoditas Pertanian, Pembinaan Usaha Peternakan, Pengadaan sarana dan Prasarana Teknologi serta mengadakan Kontes Hewan Ternak untuk merangsang daya para peternak untuk memelihara dan merawat hewan ternaknya sehingga mempunyai daya jual yang tinggi, selain itu Dinas Peternakan juga mengikuti Kontes Ternak di luar Kabupaten yang hasilnya sangat memuaskan terbukti ternak yang berasal dari Kabupaten Situbondo merebut Juara Pertama dari kategori Sapi Jenis Kreman.

Kegiatan Pembangunan Peternakan Kabupaten Situbondo selama tahun ini telah banyak memberikan kontribusi dan perannya dalam mendukung sektor pertanian, khususnya dalam upaya memperluas kesempatan kerja, pemasukan devisa negara, peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani peternak serta upaya peningkatan konsumsi protein hewani dalam rangka peningkatan kecerdasan bangsa. Pembangunan peternakan di Kabupaten Situbondo memiliki visi terwujudnya masyarakat Situbondo yang sejahtera melalui peningkatan produksi dan hasil ternak yang berdaya saing dan berwawasan lingkungan yang didukung pembinaan dan kelembagaan profesional dengan produk-produk unggulan berdaya saing tinggi dalam menghadapi pasar bebas.

Di sisi lain pembangunan peternakan di Kabupaten Situbondo juga tidak kalah pentingnya telah memberikan sumbangan, baik berupa kontribusi PDRB maupun sumbangan tidak langsung seperti penciptaan kondisi yang kondusif bagi pelaku usaha dibidang peternakan di Kabupaten Situbondo. Hal ini tidak lepas dari berbagai komponen kegiatan baik kegiatan yang mendapat dana APBD Kabupaten maupun kegiatan yang mendapat dana dari APBD I dan DIPA APBN, disamping tidak hentinya upaya-upaya Pemerintah Kabupaten Situbondo dalam memberikan kebijakan dan fasilitas untuk mendukung terlaksananya pembangunan peternakan di Kabupaten Situbondo. Keberhasilan ini tidak lepas dari peran serta pegawai yang terlibat di dalamnya.

Dalam upaya lebih mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat khususnya peternak untuk memperoleh penyediaan daging yang aman, sehat, utuh dan halal serta guna menanggulangi meluasnya beberapa penyakit hewan menular

yang sangat merugikan, Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo memiliki Unit Pelayanan Terpadu, diantaranya :

1. Rumah Potong Hewan (RPH) meliputi RPH Besuki, RPH Situbondo dan RPH Asembagus
2. Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) meliputi Puskeswan Besuki, Puskeswan Bungatan, Puskeswan Panarukan, Puskeswan Mangaran, Puskeswan Jangkar dan Puskeswan Banyuputih.
3. Klinik hewan dan laboratorium yang bertempat di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo.

Dengan melihat volume kegiatan pembangunan peternakan Kabupaten Situbondo tahun 2013 semakin meningkat, sehingga akan semakin dituntut untuk memantapkan diri dan tetap eksis dengan upaya-upaya :

- a. Peningkatan produksi dan produktivitas ternak ;
- b. Peningkatan pengamanan ternak dari terjangkitnya kasus-kasus penyakit hewan secara dini ;
- c. Peningkatan budidaya ternak melalui penerapan teknologi ;
- d. Peningkatan usaha-usaha dibidang peternakan dengan menciptakan peluang pasar yang lebih kondusif ;

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang dilakukan di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo diketahui beberapa temuan yang berkaitan dengan penghambat produktivitas kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo selama ini adalah kegiatan komputerisasi, pelatihan tentang tehnik penggemukan sapi, dan teknologi terbaru tentang kawin suntik ternak. namun tidak semua pegawai dapat mengikuti kegiatan pelatihan tersebut hanya pada bagian tertentu saja sehingga kemampuan pegawai beragam. Lingkungan kerja di Dinas Peternakan Situbondo terdapat didaerah perkotaan sehingga menimbulkan kebisingan, ruang kerja yang tidak adanya batas antara pegawai sehingga dalam bekerja. Kurangnya sirkulasi udara sehingga menimbulkan kelembapan, bagian sebagian pegawai tidak bisa beradaptasi kemungkinan dapat mengganggu pekerjaan. Motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo digambarkan dengan beberapa keadaan

seperti adanya pegawai yang tidak bekerja secara maksimal sehingga beberapa pekerjaan tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu, seringkali pegawai dalam menunda pekerjaan seperti tidak secara langsung memberikan pelayanan atas permintaan peternak yang membutuhkan jasanya.

Berdasarkan pada uraian di atas maka perlu dikaji lebih mendalam mengenai pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja serta motivasi dampaknya terhadap produktifitas kerja pegawai dengan judul Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut yaitu :

- a. Adakah Pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo?
- b. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo?
- c. Adakah Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo?
- d. Adakah Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo?

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah-masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap

- produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain :

- a. Bagi instansi
Memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Peternakan Kabupaten Situbondo.
- b. Bagi akademisi
Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar atau acuan bagi penelitian yang sejenis.
- c. Bagi peneliti
Memperoleh pengalaman dan menambah pengetahuan praktis yang berharga bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan dan Pelatihan

Sementara menurut Notoatmodjo (2003: 30) pendidikan dan pelatihan dapat dipandang salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karjawannya harus memperoleh pelatihan yang besar. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum penuh mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.
- b. Dengan adanya kemampuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi.
- c. Suatu organisasi atau instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan diperlukan dalam jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan diperlukan oleh jabatan tersebut.
- d. Promosi dalam suatu organisasi/instansi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang.

Lebih lanjut menurut Notoatmodjo, (2003: 31), pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai nya atau pegawai bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai yang bersangkutan.

Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan tanggung jawab bagian kepegawaian dan penyedia (pinpinan) langsung pinpinan mempunyai tanggung jawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program pendidikan dan pelatihan pegawai. Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan menurut (Henry Simamora dalam Sulitayani dan Rosidah, 2003: 174):

- a. Memberbaiki kinerja;
- b. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi;
- c. Membantu memecahkan operasional;
- d. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi;
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi;
- f. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan;

Menurut Worsanto (2009: 60), tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu:

- a. Menambah pengetahuan pegawai;
- b. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan pegawai;
- c. Mengubah dan membentuk sikap pegawai;
- d. Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat;
- e. Mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan kerja pegawai;
- f. Mempermuda pengawasan terhadap pegawai;

Menurut Siagian (2007: 185-186) bahwa ada langkah-langkah tersebut:

- a. Penentuan kebutuhan analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal, yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang, dan berbagai tantangan yang diperkirakan akan timbul dimasa depan;
- b. Penentuan sasaran-sasaran yang ingin dicapai itu dapat diperlakukan. Atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran harus dinyatakan sejelas dan kongkret, baik bagi para pelati maupun para peserta.
- c. Penetapan isi program sifat suatu program pelati ditentukan paling sedikit oleh dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai.
- d. Identifikasi prinsip-prinsip belajar prinsip belajar yang lain dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, relevansi, pengalihan dan umpan balik;
- e. Pelaksanaan program, penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi

dan kepentingan para peserta, menerapkan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar;

- f. Penilaian pada pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi dua hal, yaitu meningkatkan;
- g. Dengan pendidikan dan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri;

Sedangkan dalam ketentuan umum pasal 1 ayat 1, peraturan pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan bahwa, pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut (Diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Lebih lanjut dalam pasal 2 peraturan pemerintah (PP) Nomor 101 dijelaskan bahwa Diklat bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sipil. Sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan pegawai yang berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Teori pendidikan dan pelatihan faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*) (Soekidjo 2003: 31-32), perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan peraturan-peraturan metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatihan itu sendiri. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung buku-buku referensi, alat bantu pendidikan dan

pelatihan didalam manajemen sumber daya (4M/ dimasukkan dalam input, sehingga ada tiga unsur, yakni input, proses dan output). Kedua sumber daya tersebut sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi, namun demikian peran sumberdaya manusia yang paling utama.

Untuk dapat membentuk sosok pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan yang menentukan dalam keberhasilannya, penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, pegawai negeri sipil (PNS) harus mempunyai sikap dan perilakunya yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik professional, sadar akan tanggungjawabnya, sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Sejalan pendapat tersebut, Suradinata, (2003: 102), mengungkapkan, ada lima arah dan tahapan dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan (Diklat) sumber daya manusia.

- a. Memiliki rasa untuk meningkatkan kesadaran dan rasa percaya diri;
- b. Adanya peningkatan percaya diri;
- c. Adanya peningkatan kesejahteraan dan, keamanan;
- d. Adanya peningkatan kehidupan sosial dan budaya;
- e. Peningkatan kualitas dan profesional dan dibidang tugasnya;.

Lebih lanjut, Suradinata, (2003: 210) mengungkapkan, bahwa pendidikan dan pelatihan dan (Diklat) dibutuhkan dalam rangka pengembangan secara sistematis pola sikap/pengetahuan/keahlian yang mengemukakan bahwa: Proses pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari input (sasaran diklat) dan output (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut, yakni pertama, perangkat lunak (*soft ware*) yang terdiri dari gedung, perpustakaan (buku-buku refrensi), alat bantu pendidikan atau alat peraga, metode belajar mengajar itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4 macam, yaitu (*man, money, materill, dan methods*).

Dalam pasal 1 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 14 Tahun 1994 tentang pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai negeri sipil (PNS) yang dikutip oleh suradinata pelatihan itu digambarkan organisasi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. (2003: 211), menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat)

adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai negeri sipil (PNS) dalam rangka susunan suatu organisasi.

Untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan menurut Simanjuntak, (2003:211), menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai negeri sipil (PNS) dalam melaksanakan jabatannya. Sedangkan yang dimaksud dengan jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pegawai negeri sipil (PNS) dalam rangka susunan dalam organisasi. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah merupakan suatu upaya pembinaan bagi tenaga kerja atau pegawai disamping upaya lainnya.

Selain menurut Simanjuntak, (2011:10-11) mengungkapkan bahwa: pendidikan dan pelatihan tidak saja dapat menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja, dengan demikian dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses pembinaan pegawai untuk menghasilkan tenaga kerja yang profesional, dan pada gilirannya mampu menghasilkan output (keluaran) yang lebih baik.

Menurut Siagian dalam Komalasari, (2010: 248) mengatakan bahwa Indikator pendidikan dan pelatihan antara lain adalah :

- 1) Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan
- 2) Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan apabila kebutuhan itu memang ada. Penentuan kebutuhan didasarkan pada analisis yang tepat karena penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan biasanya membutuhkan dana yang cukup besar.
- 3) Penentuan Sasaran,
- 4) Berdasarkan analisis kebutuhan maka sasaran pendidikan dan pelatihan ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai dengan bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut keperilakuan.
- 5) Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar
- 6) Penerapan prinsip belajar yang baik maka berlangsungnya proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan cepat, pada dasarnya prinsip belajar yang

layak diper-timbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal yaitu, partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

- 7) Identifikasi Manfaat
- 8) Setelah program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan maka dapat diidentifikasi manfaat yang diperoleh pegawai, misalnya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai.
- 9) Penilaian Pelaksanaan Program
- 10) Pelaksanaan suatu program pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. selanjutnya menurut Isyandi, (2004:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2007:63) :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara

- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawai nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti (dalam Wulan, 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Komarudin (2001:87) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Nitisemito (2002:14) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut (Wulan, 2011:22):

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai .

Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan

disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedamayanti (2001:21) menyatakan bahwa 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. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu (Wulan, 2011:25):

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

1) Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus

mennjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa haln yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawai nya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang ddpadit dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai .

3) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- c. Kelembapan udara ditempat kerja
- d. Sirkulasi udara ditempat kerja
- e. Getaran mekanis ditempat kerja
- f. Bau tidak sedap ditempat kerja
- g. Tata warna ditempat kerja
- h. Dekorasi ditempat kerja
- i. Musik ditempat kerja
- j. Keamanan ditempat kerja

2.3 Motivasi

Menurut Hasibuan (2009: 141) motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hasibuan (2009: 141) juga berpendapat bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan kerja seseorang. Perbedaan pengertian keinginan dan kebutuhan adalah keinginan dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan dari setiap orang adalah sama. Misalnya semua orang butuh makan, tetapi jenis makanan yang diinginkan (*want*) tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu. Hal inilah yang menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya.

Lebih spesifik lagi menurut Hasibuan (2009: 163) bahwa motivasi mempunyai sub variabel yaitu:

- a. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Harapan (*expectacy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan
- c. Insentif, yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik- baik saja.

Menurut Nawawi (2008:351) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Kemudian Rivai (2008: 457) menyimpulkan motivasi sebagai berikut:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil , sehingga ke inginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingka laku. pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingka laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Siswanto (2008: 124) pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut.

a. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering di berikan kepada pegawai adalah berupa kompensasi.Kompensasi yang di berikan kepada pegawai biasanya berwujud uang. Penggunaan uang sebagai stimulus berkembang sebagai penyelesaian suatu masalah ketenagakerjaan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Meskipun sama sekali kurang tepat bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan uang mereka.

b. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi pegawai mengenai apa yang harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa pegawai harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai stimulus telah berkembang dan dianut oleh berbagai organisasi.

c. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktifitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka

menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain penyediaan pekerjaan, manajemen partisipatif, serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang fantastis.

d. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para pegawai. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat pegawai bahagia. Usaha manajemen yang paling banyak dilakukan untuk mengembangkan pegawai adalah pelatihan penyediaan atau bagian daripada berupa kursus singkat mengenai tata laksana manajemen dan sebagainya.

Teori-teori motivasi kerja dapat diklasifikasikan ke dalam 4 kategori yaitu:

1. *Content Theory* (teori isi)
2. *Process Theory* (teori proses)
3. *Reinforcement theory* (teori pengukuhan)
4. *Two Factor Theory* (teori dua faktor) (Ranupandojo dan Husnan, 2002:1)

a. *Content Theory* (Teori Isi)

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002: 225) teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada “di dalam” individu yang menyebabkan mereka bertindak laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti : kebutuhan apa yang ingin dipuaskan oleh individu?

Teori-teori motivasi yang termasuk dalam kategori Teori Isi adalah:

1. Teori Hirarki Kebutuhan

Teori ini dikembangkan oleh A. Maslow. Menurut Maslow, setiap manusia memiliki kebutuhan yang dapat digolongkan kedalam 5 tingkatan yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologis: disini tercakup kebutuhan-kebutuhan akan sandang, pangan, seks, kesejahteraan, dll.
- b) Kebutuhan akan rasa aman: disini tercakup kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman terhadap lingkungan kerja, harta yang dimiliki, masa depan, dll.

- c) Kebutuhan social: disini tercakup kebutuhan akan diterima oleh orang lain, dicintai, dihormati, kebutuhan berpartisipasi, dll.
- d) Kebutuhan akan harga diri: disini tercakup kebutuhan akan pengakuan dari orang lain, prestice yang dapat timbul dari prestasi kerja atau kedudukan, dll.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri: disini tercakup kebutuhan untuk menemukan identitas, kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui pengembangan pribadi. Pada tahap ini, seseorang cenderung untuk selalu berbuat yang terbaik.

2. Teori ERG

Teori ini dikembangkan oleh Alferder, dengan konsep dasar yang hampir sama dengan teori A. Maslow. Jika Maslow membagi kebutuhan individu menjadi 5 tingkatan, maka Alferder membagi kebutuhan-kebutuhan individu ke dalam 3 kategori, yaitu :

a) “*Existence*” (Eksistensi)

Disini tercakup kebutuhan-kebutuhan fisiologis, keselamatan, dan keamanan.

b) “*Relatedness*” (Hubungan)

Disini tercakup kebutuhan-kebutuhan penerimaan, rasa memiliki dan keamanan, yang semuanya berasal dari penerimaan lingkungan.

c) “*Growth*” (Pertumbuhan)

Disini tercakup kebutuhan-kebutuhan individu untuk menghadapi tantangan dan pengembangan dari dalam pekerjaan.

Teori ERG memiliki anggapan-anggapan sebagai berikut:

- a) Semakin sedikit kebutuhan yang terpenuhi, semakin kuat keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
- b) Makin kuat keinginan untuk memenuhi tingkat tinggi (pada Maslow adalah kebutuhan aktualisasi diri, harga diri, dan social) makin banyak kebutuhan tingkat rendah yang terpenuhi (pada Maslow adalah kebutuhan rasa aman dan fisiologis)

- c) Makin banyak frustrasi yang dihadapi individu dalam usaha mencapai kebutuhan tingkat tinggi, makin banyak kebutuhan tingkat rendah yang diinginkan.

Dari uraian di atas terlihat bahwa teori ERG memasukkan pandangan “frustrasi-regresi”. Dalam situasi dimana kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi tetap tidak terpuaskan, individu menjadi frustrasi dan ia akan menurunkan (regresi) keinginannya menjadi pemenuhan kebutuhan tingkat yang lebih rendah. Berbeda dengan pandangan Maslow, Alferder mengatakan bahwa pada suatu saat yang sama, tingkah laku seseorang mungkin didasari oleh beberapa kebutuhan.

3. Teori Motivasi Sosial

Teori ini dikembangkan oleh Mc. Clelland (dalam Robbins, 2001 : 173). Menurut Mc. Clelland, tingkah laku individu dimotivasi oleh 3 kebutuhan pokok, yaitu :

- a) *“Need for Achievement”* (Kebutuhan akan Prestasi)

Merupakan kebutuhan untuk berprestasi lebih baik atau menganggap lebih baik itu adalah penting. Ukuran keberhasilan disini didasarkan standar yang ada dalam diri individu. Yang dimaksud kebutuhan berprestasi adalah apabila seseorang mengarahkan pikiran dan tingkah lakunya untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik, disadari atau tidak. Keinginan yang timbul secara spontan ini akan membuat seseorang menjadi aktif, dia akan selalu mencari hal-hal yang dirasakan menantang, ingin mendapatkan umpan balik, tidak mau menerima pengarahan dari orang lain.

- b) *“Need for Affiliation”* (Kebutuhan akan persahabatan)

Merupakan kebutuhan bersahabat atau berada bersama orang lain. Menurut Richard E. Boyatzis, kebutuhan ini dapat diungkapkan menjadi 2 cara yaitu:

- 1) *“Approach Affiliation”* adalah persahabatan yang berdasarkan keinginan untuk mendekati sesuatu. Jadi dalam hal ini menyangkut keinginan untuk menciptakan, membangun hubungan-hubungan yang baik, penuh kasih sayang, mengadakan kontak dengan orang lain secara hangat.

2) “*Avondance Affiliation*” adalah persahabatan didasarkan keinginan untuk menghindari sesuatu. Dalam hal ini menyangkut keinginan untuk mempertahankan persahabatan, takut ditolak atau ditinggalkan sendirian oleh orang lain, mencari pertolongan untuk meyakinkan diri bahwa orang lain masih tetap ingin bersahabat dan menaruh perhatian pada dirinya.

c) “*Need for Power*” (Kebutuhan akan kekuasaan)

Merupakan kebutuhan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Ada beberapa indikasi yang menunjukkan tindakan yang bermotif kekuasaan antara lain melakukan tindakan-tindakan yang bersifat keras (contohnya melakukan penyerangan), berusaha menimbulkan “kesan” pada orang lain (contohnya berusaha menang dalam suatu pemilihan), berusaha mengendalikan orang lain (contohnya mengatur tingkah laku orang lain).

Dari hal di atas, terlihat seolah-olah motif kekuasaan mempunyai arti negative. Orang akan bangga apabila dikatakan mempunyai motif berprestasi yang tinggi, tapi tidak begitu senang apabila diberitahu mempunyai kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi. Padahal mereka memiliki motif kekuasaan yang kuat. biasanya lebih berhasil menjadi seorang pemimpin dibandingkan dengan mereka yang mempunyai motif prestasi yang kuat.

Jika ditelaah lebih jauh, Mc. Clelland dalam Robbins, (2001:173) mengemukakan bahwa motif kekuasaan mempunyai “*twi faces*” (dua muka), yaitu :

a) “*socialized power*” (kekuasaan social)

motif ini muncul dalam bentuk pikiran untuk menggunakan kekuasaan demi kepentingan orang lain. Dalam hal kegiatan, orang yang memiliki kekuasaan social suka berorganisasi dan biasanya menjadi salah satu pengurus. Mereka juga suka memberikan perhatian terhadap politik dan jabatan. Jadi, muka positif dari motif ini ditandai oleh adanya perhatian yang besar terhadap tujuan kelompok, membantu kelompok untuk merumuskannya, berusaha menumbuhkan perasaan kuat dan mampu pada anggota kelompok.

b) “*personalized power*” (kekuasaan pribadi)

Motif ini muncul dalam bentuk pikiran, menggunakan kekuasaan untuk menaklukkan lawan, untuk memperoleh kemenangan atas lawan. Hidup ini ditandai oleh perasaan kalah dan menang. Dalam hal kegiatan, kekuasaan pribadi ini dimanifestasikan misalnya dengan mengumpulkan barang-barang yang menunjukkan prestise, minum-minuman keras secara berlebihan.

Menurut Mc. Clelland dalam Robbins, (2001:216), 3 kebutuhan pokok ini secara bersama-sama mendasari tingkah laku individu sehari-hari, hanya saja derajat kekuatannya tidak sama. Pada satu situasi, mungkin kebutuhan akan persahabatan lebih kuat, namun pada situasi lain mungkin kebutuhan akan kekuasaan lebih berperan. Jadi kebutuhan mana yang lebih mendominasi seseorang untuk bertindak laku sangat dipengaruhi oleh situasi dimana tingkah laku tersebut muncul.

b. Teori Proses

Lain halnya dengan teori isi yang menekankan pada “isi dan sifat” dorongan, maka teori proses menekankan pada “bagaimana dan dengan tujuan apa” setiap individu dimotivasi untuk melakukan suatu tindakan. Menurut pendekatan ini, kebutuhan adalah salah satu elemen dalam proses bagaimana seseorang bertindak laku. Misalnya, individu melihat bahwa ada kemungkinan kenaikan gaji apabila ia bekerja lebih keras lagi. Kenaikan gaji disini adalah suatu perangsang untuk bertindak laku tertentu. Teori-teori motivasi yang masuk dalam kategori ini adalah:

1) “*Expectancy Theory*” (Teori Harapan)

Menurut teori ini, motivasi adalah hasil dari interaksi keinginan dan perkiraan seseorang yang akan mengarahkan tingkah lakunya menuju pencapaian keinginan tersebut, jika seseorang cukup kuat keinginannya akan sesuatu dan jika ada kemungkinan untuk mendapatkannya, maka ia akan melakukan tindakan dalam rangka pencapaian keinginan tersebut. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Heider (1958), kemudian dikembangkan oleh ahli-ahli lain, antara lain Vroom (1964) dan Porter (1967). Menurut pendekatan ini,

“*performance*” (prestasi) adalah hasil interaksi antara motivasi dan “*ability*” (kemampuan). Secara matematis, digambarkan sebagai berikut :

$$P = M \times K$$

Keterangan : P = prestasi
 M= motivasi
 K= kemampuan

Kemampuan adalah suatu potensi untuk melakukan sesuatu, dengan perkataan lain kemampuan adalah apa yang dapat dilakukan oleh seseorang bukan apa yang sesungguhnya ia lakukan. Jika seseorang rendah pada salah satu komponennya (M atau K) atau pada keduanya, maka prestasi kerja menjadi rendah pula.

Ada 3 konsep dasar dalam teori ini, yaitu:

- a) “*Outcome*” (keluaran) adalah potensi yang berkaitan dengan akibat tingkah laku seseorang. Dalam konteks kerja adalah jenis-jenis keluaran seperti peningkatan gaji, promosi, pengakuan, penerimaan oleh teman kerja, dll.
- b) “*Vallence*” (valensi) adalah kekuatan pilihan seseorang atas atau suatu keluaran dalam hubungannya dengan keluaran yang lain.
- c) “*Expectacy*” (harapan) adalah kekuatan keyakinan seseorang bahwa suatu tingkah laku akan mengarah pada keluaran yang diinginkan.

Jika tingkah laku yang dipilih seseorang, tergantung dari kekuatan valensi dan harapan terhadap keluaran tersebut. Vroom menambahkan bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh 3 komponen, yaitu :

- a) “*Vallence*” (diartikan nilai-nilai)
- b) “*Instrumentally*” (diartikan alat)
- c) “*Expectacy*” (diartikan harapan)

Jika seorang pegawai merasa yakin bahwa ia tidak akan dapat mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka motivasi kerjanya akan menurun. Sedangkan Lawler dan Porter (1967) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh 3 variabel, yaitu :

- a) “*Effort*” (usaha) yaitu banyaknya energy yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu.

- b) Kemampuan yaitu potensi seseorang yang sifatnya relative stabil seperti intellegensi, sifat-sifat, keterampilan-keterampilan tertentu, dll.
 - c) “*Role Perceptions*” (pengamatan terhadap peran) yaitu kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan “evaluator” atau penilai tentang tuntutan atau persyaratan pekerjaannya.
- 2) “*Goal Theory*” (Teori Tujuan)

Teori tujuan menjelaskan tingkah laku pekerja sebagai suatu proses mental yang disadari. Teori ini dikembangkan oleh Locke (1968) atas dasar teori Lewin (1935). Locke berpendapat bahwa tingkah laku seseorang banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Besarnya usaha yang akan dikeluarkan tergantung dari tingkat kesulitan tujuan yang akan dicapai dan tanggung jawab pekerja untuk mencapai tujuan tersebut.

Tujuan-tujuan yang bersifat khusus, seperti tingkat prestasi kerja tertentu, batas waktu penyelesaian tugas akan mempunyai dampak yang besar pada prestasi kerja, bila dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang bersifat umum, seperti “lakukan sebaik-baiknya” atau “selesaikan secepatnya”. Tujuan-tujuan yang sulit juga akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan tujuan-tujuan yang mudah, asalkan tujuan-tujuan yang sulit tersebut dapat diterima oleh pekerja. Wexley dan Yukl dalam Moeliono, (2003:113) mengemukakan beberapa akibat terhadap motivasi pekerja, antara lain :

- a) Pekerja harus diberi pengarahan khusus tentang tujuan prestasi kerja.
- b) Tujuan harus dipandang oleh pekerja cukup menantang tapi mungkin untuk dicapai.
- c) Umpan balik yang tepat perlu diberikan kepada pekerja (oleh atasan langsung) sehingga tujuan-tujuan dapat diperbaiki (jika perlu) atau kesalahan-kesalahan pekerja dapat dikurangi.

Teori-teori yang tergolong teori proses lebih dapat menjelaskan perbedaan-perbedaan individual dalam motivasi kerja, tapi tidak cukup operasional karena sifatnya yang kompleks. Subjektifitas terhadap kemungkinan bahwa tindakan seseorang akan mencapai hasil yang diharapkan, juga tinggi. Perkiraan seorang pekerja terhadap hasil yang diinginkan mungkin kurang atau

tidak akurat. Juga sedikit bukti-bukti yang menjelaskan bahwa pekerja akan termotivasi apabila diberi tujuan yang bersifat khusus.

c. Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan menjelaskan bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lalu mempengaruhi tindakan atau tingkah laku di masa depan dalam suatu siklus proses belajar. Dengan kata lain, teori ini menekankan bagaimana tingkah laku dipelajari individu tingkah laku tertentu, karena di masa lalu mereka belajar bahwa tingkah laku tersebut menghasilkan akibat yang menyenangkan, dan tingkah laku yang lain menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan. Karena individu lebih suka akibat yang menyenangkan (sesuai dengan prinsip “hedonism”, yang menyatakan bahwa manusia cenderung menginginkan kesenangan), maka mereka akan mengulangi tingkah laku yang menghasilkan konsekuensi yang menyenangkan. Jadi konsekuensi yang menyenangkan dipakai untuk memperkuat atau mengukuhkan tingkah laku yang diinginkan yang cenderung akan diulangi lagi.

Penelitianpun mendukung kesimpulan diatas. Pengukuhan tingkah laku melalui pemberian *reward* biasanya lebih efektif daripada pengukuhan tingkah laku melalui pemberian *punishment* atau hukuman. Penggunaan hukuman sering mempunyai dampak negative, seperti timbulnya rasa cemas, permusuhan, rasa dendam, menarik diri, dll. Walaupun hukuman dapat mengurangi atau menghilangkan tingkah laku yang tidak diinginkan, tetapi hukuman tidak akan meningkatkan tingkah laku yang diinginkan.

Teori pengukuhan, juga mendapatkan kritik karena memiliki kelemahan-kelemahan tertentu. Teori ini dikatakan “memanipulasi” karena lingkungan seseorang dikontrol dan sama sekali tidak memperhitungkan kebutuhan internal atau mempertimbangkan martabat manusia. Penjelasan-penjelasan juga sangat sederhana dalam usaha menerangkan situasi yang sebenarnya kompleks.

d. Teori Dua Faktor (Teori Motivasi Herzberg)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg dalam Robbins, (2001:166). Dari hasil penelitian yang dilakukannya, ditemukan 2 kelompok

faktor yang dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kelompok tersebut adalah:

- a) “*Hygiene Factors*” (“*Dissatisfiers ; maintenance factors ; job context ; extrinsic factors*”) adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja, seperti gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dll. Apabila faktor-faktor ini terpenuhi, tidak akan menimbulkan kepuasan kerja, hanya menimbulkan sikap kerja yang netral, tetapi apabila faktor-faktor ini tidak terpenuhi, akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.
- b) “*Motivational factors*” (*satisfier; motivators; job content; intrinsic factors*) adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja seperti: tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pengakuan, dll. Apabila faktor-faktor ini terpenuhi, akan menimbulkan kepuasan kerja. Tetapi apabila faktor-faktor ini tidak terpenuhi, tidak akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang ada adalah sikap kerja yang netral.

Penjelasan lain tentang teori yang dikemukakan Herzberg dalam Siagian (2007:164), menjelaskan bahwa apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami seseorang. Sebaliknya, apabila para pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik-artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan, seperti kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan, supervisi oleh para manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja

Menurut Herzberg dalam Siagian, (2007: 164), bahwasanya faktor-faktor yang mengarah kepada kepuasan kerja berbeda dari faktor faktor yang mengarah kepada ketidakpuasan. Artinya, para manajer mungkin saja berhasil mewujudkan ketenangan kerja dalam organisasi, akan tetapi ketenangan kerja itu belum tentu bersifat motivasional bagi para pekerja. Dalam hal demikian, para manajer hanya akan menyenangkan perasaan para bawahannya, tetapi

tidak memberikan motivasi kepada mereka. Karena itulah Herzberg menggunakan istilah “hygiene” bagi faktor-faktor yang menyenangkan para pekerja seperti kebijaksanaan perusahaan, tehnik pelaksanaan berbagai kebijaksanaan organisasi, supervise, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan system upah dan gaji yang dibuat dan diterapkan sedemikian rupa sehingga pegawai tenang bekerja namun belum merasa puas dengan pekerjaan masing-masing.

Herzberg dalam Siagian, (2007:294) berpendapat pula bahwa apabila para manajer ingin memberi motivasi pada bawahannya, maka yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik. Motivator ini lebih berhubungan dengan isi pekerjaan (*job content*) karena sebagian besar berpusat pada pekerjaan. Pengukuran motivasi kerja dapat diketahui dengan melakukan survey dalam bidang masalah tertentu para pegawai. Misalnya penggunaan kuesioner untuk mengetahui tentang kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang mereka terima selama bekerja Robbins menyebutkan bahwa pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek (Gustiyah, 2009;54) yaitu;

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat dislesaikan sesuai kemampuan
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- g. Kesetiaan dan kejujuran
- h. Terjalin hubungan kerja antara pegawai dan pimpinan
- i. Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

2.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, product: result, outcome berkembang menjadi kata productive, yang berarti menghasilkan, dan

productivity: *having the ability make or kreate, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya (Sedarmayanti, 2001:2)

Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) yang sebenarnya. Dalam Laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1993, dikatakan bahwa “Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini” (Hasibuan, 2009: 125). Menurut Swastha (2009: 281) “Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut”. Sinungan (2003: 17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Menurut Siagian (2002:15) produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal. Menurut Blecher (dalam Wibowo, 2007:241) produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu

Tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai berhubungan dengan beberapa faktor baik yang berkaitan dengan pegawai itu sendiri,

lingkungan/kebijakan perusahaan maupun kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja pegawai yaitu:

- 1) sikap kerja dan etos kerja
- 2) tingkat keterampilan
- 3) hubungan tenaga kerja dan pemimpin
- 4) manajemen produktivitas
- 5) efisiensi tenaga kerja
- 6) kewirausahaan (Umar, 2004: 11)

Produktivitas kerja pegawai berhubungan dengan berbagai faktor baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, maupun faktor lain yang saling berhubungan, sehingga perlu diadakan penyederhanaan. Menurut Ravianto (dalam Assilina, 1996: 15-16) menggolongkan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- 1) tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan seorang pegawai menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahamannya untuk menjalankan tugastugas yang dihadapi secara efisien. Pengetahuan dan pemahaman pegawai akan pelaksanaan kerja sangat menentukan dalam usaha mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

- 2) motivasi kerja

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan yang dihendaki maka, perlu dipahami motivasi individu yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Dengan mengetahui motivasi tersebut, maka pimpinan perusahaan dapat membimbing dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

3) disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok, yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan didalam suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat dibina dan ditingkatkan melalui suatu bentuk sikap yang ditunjukkan kerja untuk dapat bekerja dan menghargai waktu dengan lebih baik.

4) sikap dan etika kerja

Merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh pegawai untuk membina hubungan pegawai yang serasi, selaras, dan seimbang baik di dalam kelompok itu sendiri maupun di dalam kelompok lain yang sesuai dengan etika kerja yang berlaku di dalam suatu perusahaan.

5) gizi dan kesehatan

Kesehatan tubuh seseorang akan dipengaruhi oleh gizi dan pola makan yang dikonsumsinya setiap hari. Gizi dan pola makan yang seimbang akan berpengaruh terhadap pola pikir dan daya tahan tubuh seseorang pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

6) Teknologi

Dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang meliputi sarana dan prasarana yang serba otomatis dan semakin canggih, maka akan mempermudah manusia dalam menyelesaikan pelaksanaan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

7) Manajemen

Dalam suatu perusahaan, manajemen yang efektif dan efisien adalah manajemen yang dapat mengatur dan mengarahkan semua usaha anggota perusahaan dan pengguna sumber daya perusahaan lainnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

8) kesempatan untuk berprestasi

Setiap orang pasti ingin mengembangkan semua potensi yang ada di dalam dirinya. Dengan mengetahui potensi yang ada dalam dirinya, maka pegawai akan semakin terpacu dan bersemangat untuk lebih

mengutamakan prestasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

9) lingkungan dan iklim kerja

Untuk menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang baik diperlukan suatu hubungan komunikasi yang konstruktif dan saling mendukung antara atasan dan bawahan dalam lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Simanjuntak (2003:39-42), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah:

1) kualitas dan kemampuan fisik pegawai .

Kualitas dan kemampuan fisik pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai yang bersangkutan.

2) sarana pendukung.

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:

- a. menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
- b. menyangkut kesejahteraan pegawai yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.

3) supra sarana

Supra sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai terdiri dari:

- a. kebijakan pemerintah baik di bidang ekspor maupun impor.
- b. hubungan industrial

Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara pengusaha dengan pegawai , hubungan antara pegawai dengan pegawai . Pembatasan-pembatasan dan pengawasan yang mempengaruhi ruang gerak pegawai perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan. Sejauh

mana hak-hak pegawai mendapat perhatian perusahaan serta sejauh mana pegawai dilibatkan dalam penentuan kebijaksanaan perusahaan.

c. Manajemen

Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Menurut Sinungan, (2003:12) Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut system pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana = Hasil dalam jam-jam yang standar : Masukan dalam jam-jam waktu. Selanjutnya menurut Sinungan (2003: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.

3) perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada 2 jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

Sudarmayanti dalam Umar, (2004:12), mengutip tentang ciri – ciri individu yang produktif dari Erich dan Gilmore, yaitu :

- 1) tindakan konstruktif;
- 2) percaya diri;
- 3) mempunyai rasa tanggung jawab;
- 4) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya;
- 5) mempunyai pandangan kedepan;
- 6) mampu menyelesaikan persoalan;
- 7) dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah;
- 8) mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan;
- 9) mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Produktifitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Indikator yang digunakan mengacu pada Mangkunegara (2009:18-19) meliputi:

- a) Mutu pekerjaan
- b) Kejujuran kariawan
- c) Inisiatif
- d) Kehadiran
- e) Sikap
- f) Kerja sama
- g) Keandalan
- h) Pengetahuan tentang pekerjaan

- i) Tanggung jawab, dan
- j) Pemanfaatan waktu kerja

2.5 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai

Menurut Ravianto dalam Assilina, (1996: 15-16) menggolongkan faktor-faktor tersebut meliputi: tingkat pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, Teknologi, Manajemen, kesempatan untuk berprestasi, dan lingkungan dan iklim kerja. Bagi setiap perusahaan produktivitas selalu menjadi pemikiran utama, karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh produktivitas tenaga kerjanya. Masalah produktivitas sangat ditentukan oleh faktor manusia sebagai pegawai. Produktifitas kerja pegawai berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan yang diperoleh. Adanya pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan akan menambah kecakapan dan kehandalan (profesionalisme) pegawai sehingga pada akhirnya nanti akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Selanjutnya, untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjanya. Lingkungan yang nyaman akan membuat pegawai betah dalam bekerja sehingga tugas perusahaan dapat dengan segera diselesaikan. Motivasi berkaitan dengan dorongan pegawai dalam bekerja, adanya motivasi diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dan para pegawai akan merasa senang akan melakukan kegiatannya karena motivasi yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat.

2.5.1 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja

Menurut Flippo dalam Prajitiasari, (2012:12) menjelaskan pendidikan dan latihan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kuantitas maupun kualitas. Kecakapan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil dan dapat menghasilkan kualitas yang baik. Selain itu menurut Kussriyanto dalam Prajitiasari, (2012:12), pendidikan untuk menambah pengetahuan dan

keterampilan pekerja, sehingga mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik (Keith dan Newstrom, 1985:14). Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain (Nitisemito, 2002:192) : pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik pegawai.

2.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja

Ishak dan Tanjung (2003: 28) menyatakan manfaat motivasi yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Dengan adanya motivasi diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dan para pegawai akan merasa senang akan melakukan kegiatannya karena motivasi yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat. Menurut Siagaian (2007: 11), Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawai nya. Demikian juga menurut Gaspersz (dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2009: 175), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan adalah seleksi pegawai, pelatihan kerja, lingkungan kerja hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem penggajian dan motivasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Persamaan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan, yaitu menggunakan kompetensi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek, dan analisis data yang digunakan.

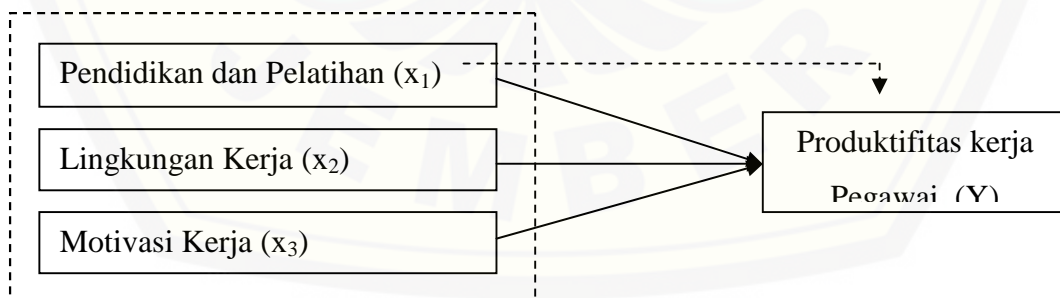
Tabel 2.1: Tinjauan penelitian terdahulu

No	Nama	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
a	b	c	d	e
1	Ema Desia Prajitiasari (2012)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan pada pegawai Terhadap produktivitas kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung	Regresi sederhana	Terdapat hubungan yang nyata a antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja
2	Daryani (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Pada Omahe Bakpia Yogyakarta	Regresi sederhana	Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai .
3	Muhamma d Gufran (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dnn Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Pos Indonesia (persero) Divisi Regional II Sumbar Riau Kepri	Path Analisis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja 2. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dan 3. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
4	Desi Rahmawati (2013)	Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai PR Fajar Berlian tulungagung	Regresi sederhana	Peran manajer dalam memotivasi kerja pegawai dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja pegawai

Sumber: Sekunder diolah

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menguraikan pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini menjadikan pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel bebas dan produktifitas kerja pegawai sebagai variabel terikat. Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan hal penting dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai, pegawai yang sering mendapatkan pelatihan dan pendidikan akan cenderung akan memiliki kemampuan yang baik. Kemampuan ini akan berkaitan dengan penyelesaian pekerja, semakin baik kemampuan yang dimiliki maka akan ada kecenderungan semakin produktif. Selanjutnya adalah motivasi, motivasi kerja pegawai berkaitan dengan dorongan dalam bekerja, jika pegawai memiliki motivasi kuat dalam bekerja maka akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin cepat pekerjaan diselesaikan maka semakin banyak hasil kerja / produktif. Selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berkaitan dengan kenyamanan pegawai dalam bekerja, jika pegawai bekerja dilingkungan yang nyaman atau sesuai dengan harapan pegawai maka pegawai akan rilek dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat diuraikan pada gambar 1



Keterangan:

- = Pengaruh parsial
- - - - -> = Pengaruh simultan

Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

2.8 Hipotesis

Menurut Arikunto, (2011:112) hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh penelitian bagi problematika yang diajukan penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang bersifat sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran. Mengacu pada terori dan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Ada Pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo
- H2: Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo
- H3: Ada Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo
- H4: Ada Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang digunakan.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2008:7) “pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka atau data kualitatif yang di angkakan”. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Sugiyono (2008:36) menyatakan “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo yang tercatat aktif sebanyak 41 pegawai . Cara menentukan ukuran sampel mengacu pada pendapat Arikunto (2011:112) yang menyatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya bila jumlah subjeknya besar di atas seratus dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Jumlah seluruh pegawai yang ada di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo adalah sebanyak 41 pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel (*sampling*) pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah

teknik penentuan sampel bila semua populasi diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2008:18).

3.3 Tahap Pengumpulan

Tahap pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Tahap pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Pengumpulan Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Teknik untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Arikunto (2011:28) kuesioner merupakan “Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap responden yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian. Pembagian kuesioner berupa pertanyaan tertutup diberikan kepada pegawai Di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo yang dijadikan sampel guna memperoleh tanggapan/penilaian.

b. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Artinya, data tersebut telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh satu orang atau instansi di luar peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini meliputi :

1) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan pencatatan data-data yang dianggap penting dan berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan sejarah dan

perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan data-data lainnya yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

2) Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan masalah pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktifitas kerja. Hal ini dilakukan guna mendapat pengetahuan dan teknik-teknik sebagai alat untuk mendukung penelitian ini.

3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Variabel bebas atau *independent variabel* yang disimbolkan dengan X, yang terdiri atas: pendidikan dan pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) serta motivasi kerja (X_3).
- b. Variabel terikat atau *dependent variabel* yang disimbolkan dengan Y, yaitu produktifitas kerja pegawai .

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun kuisisioner penelitian, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu :

b. Variabel Bebas

Variabel bebas atau sering disebut variabel independen menurut Sugiyono (2008) adalah "Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah pendidikan dan pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) serta motivasi kerja (X_3).

a) Pendidikan dan Pelatihan (X_1) adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai negeri sipil (PNS) dalam melaksanakan jabatannya di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Siagian (Komalasari, 2010) mengatakan bahwa Indikator pendidikan dan pelatihan antara lain adalah :

1) Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (x.1.1)

Program Pendidikan dan Pelatihan menjadi salah satu prioritas kebutuhan karyawan dalam menunjang kerja

2) Penentuan Sasaran (x.1.2)

Pendidikan dan pelatihan yang diadakan sesuai dengan tupoksi pekerjaan

3) Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar (x.1.3)

Memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan dan tugas pokok dan fungsi

4) Identifikasi Manfaat (x.1.4)

Adanya pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan

5) Penilaian Pelaksanaan Program (x.1.5)

Program pendidikan dan pelatihan memiliki kemampuan mengerjakan tugas lebih baik

b) Lingkungan Kerja (X_2), keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja (x.2.1)

Kondisi pencahayaan ruang kerja yang disediakan oleh Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo sesuai dengan standart

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja (x.2.2)

Suhu ruang kerja yang dalam mendukung penyelesaian pekerjaan seperti AC, Kipas dll

- 3) Kelembapan udara di tempat kerja (x.2.3)
Tingkat kelembapan yang disebabkan penyerapan air di ruang kerja yang
 - 4) Sirkulasi udara di tempat kerja (x.2.4)
Fentilasi atau pertukaran udara di ruang kerja
 - 5) Getaran mekanis di tempat kerja (x.2.5)
Aktifitas yang menimbulkan getaran pada ruang kerja
 - 6) Bau tidak sedap di tempat kerja (x.2.6)
Bau-bauan disekitar ruang kerja yang bisa mengganggu pekerjaan
 - 7) Tata warna di tempat kerja (x.2.7)
kombinasi warna yang sesuai di ruang kerja
 - 8) Dekorasi di tempat kerja (x.2.8)
Interior atau tata letak peralatan atau desain yang tepat diruangan kerja
 - 9) Musik di tempat kerja (x.2.9)
Musik atau suara yang ditimbulkan diruangan kerja
 - 10) Keamanan di tempat kerja (x.2.10)
Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo dalam memberikan keamaan dalam bekerja
- c) Motivasi Kerja (X_3), artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Indikator yang digunakan berdasarkan Gustiyah, (2009;54) yaitu;
- 1) Mempunyai sifat agresif (x.3.1)
Mengawali pekerjaan dengan inisiatif sendiri tanpa disuruh oleh pimpinan
 - 2) Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan (x.3.2)
Pegawai memiliki banyak cara dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara-cara tertentu
 - 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari (x.3.3)
Meningkatkan produktitas kerja baik secara kualitas dan kuantitas
 - 4) Mematuhi jam kerja (x.3.4)

Pegawai datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan

- 5) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kemampuan (x.3.5)

Pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

- 6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja (x.3.6)

Pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja

- 7) Kesetiaan dan kejujuran (x.3.7)

Pegawai memiliki sifat setia pada perusahaan dan jujur dalam bekerja

- 8) Terjalin hubungan kerja antara pegawai dan pimpinan (x.3.8)

Pegawai mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat atau dengan atasan.

- 9) Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi (x.3.9)

Pegawai mampu menyelesaikan tugas pribadi ataupun tugas perusahaan sesuai dengan yang telah ditentukan.

- 10) Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat (x.3.10)

Hasil pekerjaan pegawai menghasilkan informasi yang akurat atau dapat dipertanggungjawabkan

c. Variabel Terikat (Produktifitas kerja/Y)

Produktifitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Indikator yang digunakan menurut Mangkunegara (2009:18-19) meliputi:

- a) Mutu pekerjaan (y1)

hasil kerja pegawai semakin baik secara kuantitas dan kualitas

- b) Kejujuran pegawai (y2)

pegawai dalam bekerja secara jujur

- c) Inisiatif (y3)

pegawai memiliki cara-cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan

- d) Kehadiran (y4)

tingkat kehadiran pegawai semakin baik

- e) Sikap (y5)

Sikap pegawai semakin terbuka dalam memajukan perusahaan

f) Kerja sama (y6)

Pegawai dapat meningkatkan kerja dengan pegawai lain

g) Keandalan (y7)

Pegawai bekerja dengan cepat dan tepat

h) Pengetahuan tentang pekerjaan (y8)

Pegawai semakin mengetahui pekerjaannya

i) Tanggung jawab (y9)

Pegawai bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan

j) Pemanfaatan waktu kerja (y10)

Pegawai menghabiskan semua waktu kerja untuk bekerja

3.5 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:93). skala likert variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban cukup setuju (CS) diberi skor 3
- d. Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

Analisis Regresi Linier digunakan untuk mencari pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian. Jenis data yang ada adalah data ordinal, sedangkan syarat dapat digunakan analisis ini biasanya adalah data harus berbentuk interval. Sehingga data ini harus kita ubah menjadi interval dengan cara mengubah data

ordinal ini menjadi data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI) (Sarwono, 2010:65)

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Data ordinal harus diubah dalam bentuk interval karena data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan angka sebenarnya. Data ordinal menggunakan angka sebagai simbol data kualitatif. Adapun langkah-langkah untuk mengubah data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

a. Menghitung Frekuensi

Frekuensi merupakan banyaknya tanggapan responden

b. Menghitung Proporsi (P)

Proporsi dihitung dengan membagi setiap frekuensi dengan jumlah responden.

c. Menghitung Proporsi Kumulatif (PK)

Proporsi kumulatif dihitung dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap nilai.

d. Mencari Nilai Z

Nilai z diperoleh dari tabel distribusi normal baku (*critical value of z*). Dengan asumsi bahwa proporsi kumulatif berdistribusi normal baku.

e. Menghitung Densitas F (z)

Nilai F (z) Dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F(x) = \frac{1}{\sqrt{z}} \text{Exp} \left(\frac{1}{z} Z^2 \right)$$

f. Menghitung *Scale Value*

Menghitung *scale value* digunakan rumus:

$$Sv = \frac{d n \quad a \quad l_i \quad l_i \quad -d \quad a \quad o \quad l_i}{a \quad u \quad o \quad l_i \quad -a \quad u \quad l_i \quad l_i}$$

Keterangan:

Nilai *density* = nilai diambil dari densitas z

Nilai *area* = nilai diambil dari proporsi kumulatif

g. Menghitung Nilai Hasil Penskalaan

Nilai hasil penskalaan dihitung dengan cara sebagai berikut:

- 1) Ubah nilai S_v terkecil (nilai negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1, nilai 1 diperoleh dari:

$$S_v + X = 1 \quad \text{kemudian digunakan rumus: } X = 1 + S_v$$

- 2) Transformasi nilai skala dengan rumus:

$$y = S_v + |S_v \text{ min}|$$

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau

dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghozali 2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{r}{1+(X-1)r}$$

Keterangan:

r = koefisien *Cronbach Alpha*

X = Jumlah pernyataan di skala

r = rata-rata korelasi diantara butir-butir pernyataan

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSS v.16 *for windows*.

3.7.1 Uji normalitas data

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:147). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan () sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnovtest* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent* . apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Menurut Ghozali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflationfactors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL < 0,10 atau TOL > 10 dan nilai VIF >10 maka terjadi multolinieritas dan sebaliknya.

3.7.3 Uji heteroskedastisitas

Asumsi ini menyatakan bahwa apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varian satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varian satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:105). Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glesjer (*glesjer test*) atau uji park (*park test*). Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji park. Metode uji park yaitu dengan meregresikan nilai residual ($Ln\epsilon_i^2$) dengan masing-masing variabel dependen (LnX_1 dan LnX_2). Kriteria pengujian adalah :

Ho : tidak ada gejala heteroskedastisitas bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ha : ada gejala heteroskedastisitas bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

3.8 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bermanfaat untuk menyajikan gambaran umum mengenai hal-hal yang terkait dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif sifatnya hanya menguraikan data hasil penelitian tanpa harus melakukan pengujian.

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka

disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) serta motivasi kerja (X_3) dan produktifitas kerja (Y) Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Ghozali, 2013:277) :

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

Keterangan :

a = bilangan konstanta

b_1 = Koefisien Regresi variabel pendidikan dan pelatihan

b_2 = Koefisien Regresi variabel lingkungan kerja

b_3 = Koefisien Regresi variabel motivasi kerja

X_1 = pendidikan dan pelatihan

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = Motivasi kerja

Y = produktifitas kerja

e_i = Faktor gangguan

3.8.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah:

1) Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013:96). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y . Rumus yang akan digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F :

a) $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y)

- b) $\text{Sig} < \alpha$
- c) H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y)
- d) *Level of significance 5%*

2) Uji t

Analisis uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta motivasi kerja (X_3), dan produktifitas kerja (Y) pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Menurut Ghozali, (2013:95) rumus uji t adalah:

$$t = \frac{b}{S(b)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

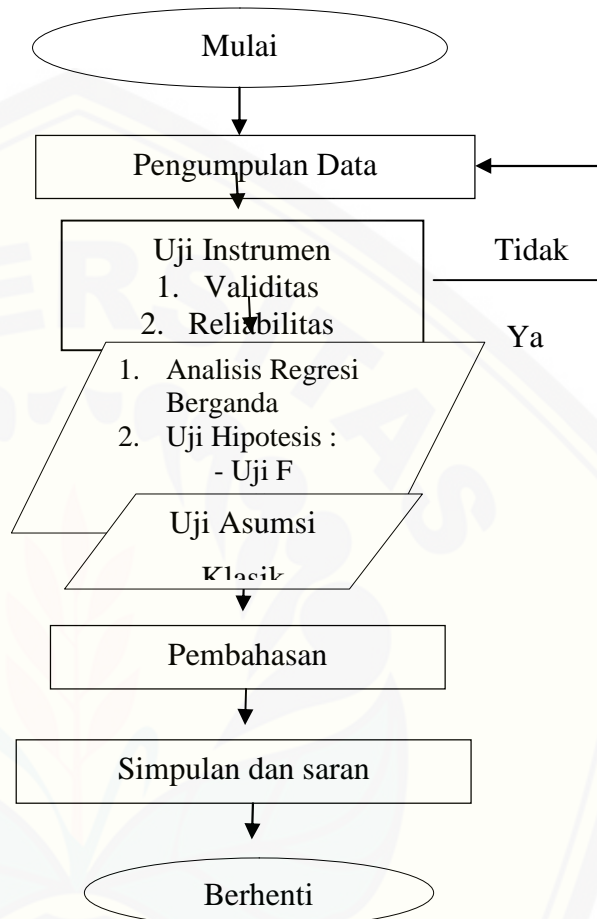
$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t :

- a) H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) begitupula sebaliknya.
- b) $\text{Sig} < \alpha$
- c) H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) begitupula sebaliknya.
- d) *Level of significance 5 %*

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat digambarkan pada gambar 2 :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- Mulai merupakan permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.
- Melakukan pengumpulan data.
- Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi.
- Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y .
- Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji F dan Uji t.

- f. Melakukan uji asumsi klasik.
- g. Melakukan pembahasan.
- h. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
- i. Berhenti menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.



BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kabupaten Situbondo

Kabupaten Situbondo merupakan salah satu Kabupaten di Jawa Timur yang letaknya berada di ujung timur Pulau Jawa bagian utara dengan posisi antara $7^{\circ}35' - 7^{\circ}44'$ Lintang Selatan dan $113^{\circ}30' - 114^{\circ}42'$ Bujur Timur. Letak Kabupaten Situbondo di sebelah utara berbatasan dengan Selat Madura, sebelah timur berbatasan dengan Selat Bali, sebelah selatan dengan Kabupaten Bondowoso dan Kabupaten Banyuwangi serta sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Probolinggo.

Luas Kabupaten Situbondo adalah 1.638,50 Km² atau 163.850 Ha, bentuknya memanjang dari barat ke timur lebih kurang 140 Km. Pantai Utara umumnya berdataran rendah dan di sebelah selatan berdataran tinggi. Wilayah kecamatan terluas adalah Kecamatan Banyuputih, dengan luas 481,67 Km². Disebabkan oleh luasnya hutan jati di perbatasan antara Kecamatan Banyuputih dengan wilayah Banyuwangi Utara. Sedangkan wilayah kecamatan terkecil adalah Kecamatan Besuki yaitu 26,41 Km². Dari 17 kecamatan yang ada, diantaranya terdiri dari 14 kecamatan yang memiliki pantai dan 4 kecamatan tidak memiliki pantai, yaitu Kecamatan Sumbermalang, Kecamatan Jatibanteng, Kecamatan Situbondo dan Kecamatan Panji. Temperatur rata – rata di wilayah Situbondo berkisar $24,7^{\circ} \text{ C} - 27,9^{\circ} \text{ C}$ dengan rata-rata curah hujan antara 994 mm – 1.503 mm per tahunnya sehingga daerah ini menurut Klasifikasi Iklim Schmidt dan Fergusson tergolong daerah kering. Kabupaten Situbondo berada pada ketinggian antara 0 – 1.250 m di atas permukaan laut.

4.1.2 Visi dan Misi

a. VISI

Terwujudnya Masyarakat Situbondo Yang Agamis, Demokratis, Berkualitas, Berpola Pikir Maju, Sejahtera, dan Berwawasan Lingkungan Serta Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

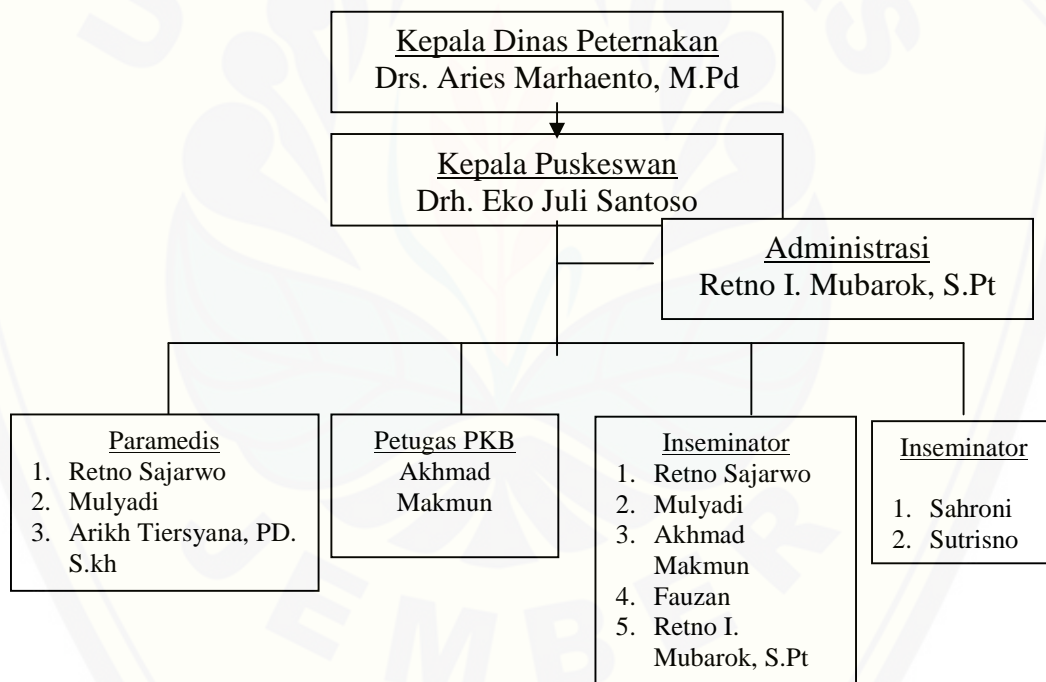
b. MISI

1. Mewujudkan Tata Pemerintahan Yang Baik (*Good Governance*)
2. Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat

3. Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Kesehatan
4. Meningkatkan Kehidupan Masyarakat Yang Demokratis
5. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi berbentuk organisasi lini atau garis dimana otoritas mengalir dari puncak organisasi dilimpahkan kepada bagian-bagian organisasi di bawahnya dalam semua sektor pekerjaan. Dan pertanggung-jawaban juga mengalir dari bawah hingga ke tingkat yang paling atas secara bertahap berdasarkan hierarkhis. Adapun Struktur Organisasi Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4.1: Struktur Organisasi Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo

4.2 Deskripsi Responden

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik atau gambaran umum dari responden meliputi umur, pendidikan, dan masa kerja.

a. Umur

Usia merupakan tingkat kedewasaan seorang pengaruhnya kematangan berpikir. Adapun data yang diperoleh dari 41 responden berdasarkan umur :

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Umur Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	23-34 tahun	22	53.7
2	35-46 tahun	16	39.0
3	47-58 tahun	3	7.3
Jumlah		41	100.0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan data dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur 23-34 tahun sebanyak 22 orang (53.7%).

b. Jenis Kelamin

Berikut adalah data yang diperoleh dari 41 responden berdasarkan pendidikan :

Tabel 4.2. Distribusi frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	68.3
2	Perempuan	13	31.7
Jumlah		41	100.0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan data dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki-laki sebanyak 28 orang (68.3%).

c. Pendidikan

Berikut adalah data yang diperoleh dari 41 responden berdasarkan pendidikan :

Tabel 4.3. Distribusi frekuensi Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	3	7.3
2	SMA	24	58.5
3	PT	14	34.1
Jumlah		41	100.0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan data dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 24 orang (58.5%).

d. Masa kerja

Berikut adalah data yang diperoleh dari 41 responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	<10 tahun	19	46.3
2	10-20 Tahun	16	39.0
3	>20 tahun	6	14.6
Jumlah		41	100.0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan data dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara <10 Tahun tahun sebanyak 19 orang (46.3%).

4.3 Deskripsi Variabel

4.3.1 Variabel Bebas

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel penelitian (kuisisioner) adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang yang lain dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah juga proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Pendidikan dan Pelatihan

No	Pernyataan	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1.	program Pendidikan dan Pelatihan menjadi salah satu prioritas kebutuhan karyawan dalam menunjang kerja	5	12.2	30	73.2	6	14.6	0	0	0	0
2.	Pendidikan dan pelatihan yang diadakan sesuai dengan tupoksi pekerjaan saya	12	29.3	26	63.4	3	7.32	0	0	0	0
3.	Saya memiliki kesempatan untuk	4	9.76	24	58.5	13	31.7	0	0	0	0

	memilih materi pada kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya.										
4.	adanya pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan saya	3	7.32	28	68.3	10	24.4	0	0	0	0
5	program pendidikan dan pelatihan membuat saya memiliki kemampuan mengerjakan tugas lebih baik	5	12.2	26	63.4	10	24.4	0	0	0	0
Rata-rata			14.1		65.4		20.5		0		0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan data dari Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata responden setuju pada semua pernyataan mencapai 65,4%, indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan program Pendidikan dan Pelatihan menjadi salah satu prioritas kebutuhan karyawan dalam menunjang kerja (73.2 %).

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Penilaian lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	2.44	30	73.2	10	24.4	0	0	0	0
2	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja	5	12.2	27	65.9	9	22	0	0	0	0
3	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	1	2.44	29	70.7	10	24.4	1	2.44	0	0
4	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik	1	2.44	25	61	15	36.6	0	0	0	0
5	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.	0	0	24	58.5	17	41.5	0	0	0	0
6	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	0	0	26	63.4	15	36.6	0	0	0	0

7	kombinasi warna ruangan saya sangat sesuai	1	2.44	27	65.9	13	31.7	0	0	0	0
8	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi.	1	2.44	30	73.2	10	24.4	0	0	0	0
9	alunan musik membantu konsentrasi saya dalam bekerja	1	2.44	27	65.9	13	31.7	0	0	0	0
10	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman	4	9.76	31	75.6	6	14.6	0	0	0	0
Rata-rata			3.9		65.9		29.8		0.49		0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan data dari Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata responden setuju pada semua pernyataan mencapai 65,9%, indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman (75.6 %).

2) Motivasi kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Penilaian terhadap Motivasi kerja disajikan pada berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi kerja

No	Pernyataan	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Saya terdorong untuk memulai bekerja	9	22	23	56.1	9	22	0	0	0	0
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara yang lebih mudah dan cepat	4	9.76	30	73.2	7	17.1	0	0	0	0
3	kualitas pekerjaan saya semakin baik dari sebelumnya	2	4.88	26	63.4	13	31.7	0	0	0	0
4	saya tunduk patuh pada peraturan kantor	3	7.32	21	51.2	17	41.5	0	0	0	0
5	saya selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan	12	29.3	27	65.9	2	4.88	0	0	0	0
6	saya terdorong untuk meningkatkan hasil kerja	5	12.2	19	46.3	17	41.5	0	0	0	0
7	saya tidak pernah menceritakan kondisi kondisi kantor kepada orang lain	13	31.7	24	58.5	4	9.76	0	0	0	0
8	saya terdorong untuk selalu membangun komunikasi yang baik dengan pegawai lain	13	31.7	27	65.9	1	2.44	0	0	0	0
9	saya mengutamakan tugas pribadi dibandingkan dengan tugas	4	9.76	30	73.2	7	17.1	0	0	0	0

	organisasi										
10	hasil pekerjaan saya selalu factual atau dapat memberikan informasi yang akurat	2	4.88	26	63.4	13	31.7	0	0	0	0
	Rata-rata		14.6		62		23.4		0		0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan data dari Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata responden setuju pada semua pernyataan mencapai 65,9%, indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman (75.6 %).

4.3.2 Variabel Terikat produktivitas kerja (Y)

Produktifitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Penilaian produktivitas kerja disajikan pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Produktifitas kerja

No	Pernyataan	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu lebih cepat dari waktu yang ditentukan.	7	17.1	30	73.2	4	9.8	0	0	0	0
2	Saya menggunakan sarana kantor hanya untuk kepentingan pekerjaan saja, tidak pernah untuk kepentingan pribadi.	6	14.6	29	70.7	6	15	0	0	0	0
3	saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keinginan atasan	5	12.2	25	61	11	27	0	0	0	0
4	Saya selalu datang tepat waktu, agar saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	13	31.7	25	61	3	7.3	0	0	0	0
5	Saya selalu memperhatikan penampilan, karena pegawai adalah etalase kantor	1	2.44	30	73.2	10	24	0	0	0	0
6	setelah pekerjaan saya selesai saya gunakan untuk membantu pegawai lain	1	2.44	30	73.2	10	24	0	0	0	0
7	Apabila ada perkerjaan yang menumpuk, saya akan menyelesaikannya meski harus lembur	3	7.32	33	80.5	5	12	0	0	0	0
8	saya mengetahui secara detail setiap tugas yang diberikan kepada saya	4	9.76	31	75.6	6	15	0	0	0	0
9	Jika saya mempunyai urusan pribadi, saya akan menyelesaikan pekerjaan saya baru meminta izin keluar kantor untuk	3	7.32	32	78	6	15	0	0	0	0

menyelesaikannya												
10 selama jam kerja saya maksimalkan untuk kepentingan perusahaan	6	14.6	24	58.5	11	27	0	0	0	0	0	0
Rata-rata		15.6		67.8		17		0		0		0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa rata-rata responden setuju pada semua pernyataan mencapai 67,8%, indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan ada pekerjaan yang menumpuk, saya akan menyelesaikannya meski harus lembur (80.5%).

4.4 Uji Instrumen Data

4.4.1 Uji validitas

Dari hasil penelitian diketahui bahwa instrumen penelitian valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir-butir dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji validitas dijelaskan pada Tabel 4.9 :

Tabel 4.9 : Validitas Instrumen

Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
x.1.1	0.308	0.369	Valid
x.1.2	0.308	0.411	Valid
x.1.3	0.308	0.507	Valid
x.1.4	0.308	0.403	Valid
x.1.5	0.308	0.521	Valid
x.2.1	0.308	0.384	Valid
x.2.2	0.308	0.375	Valid
x.2.3	0.308	0.371	Valid
x.2.4	0.308	0.511	Valid
x.2.5	0.308	0.430	Valid
x.2.6	0.308	0.421	Valid
x.2.7	0.308	0.408	Valid
x.2.8	0.308	0.402	Valid
x.2.9	0.308	0.380	Valid
x.2.10	0.308	0.486	Valid
x.3.1	0.308	0.392	Valid
x.3.2	0.308	0.408	Valid
x.3.3	0.308	0.433	Valid
x.3.4	0.308	0.434	Valid
x.3.5	0.308	0.549	Valid

x.3.6	0.308	0.483	Valid
x.3.7	0.308	0.514	Valid
x.3.8	0.308	0.446	Valid
x.3.9	0.308	0.408	Valid
x.3.10	0.308	0.433	Valid
Y1	0.308	0.409	Valid
Y2	0.308	0.531	Valid
Y3	0.308	0.467	Valid
Y4	0.308	0.512	Valid
Y5	0.308	0.478	Valid
Y6	0.308	0.396	Valid
Y7	0.308	0.404	Valid
Y8	0.308	0.457	Valid
Y9	0.308	0.500	Valid
Y10	0.308	0.469	Valid

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Lampiran), dengan demikian setiap item pernyataan dalam kuisisioner dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai *alpha* pada tabel berikut:

Tabel 4.10: Reliabilitas Intrumen

Cronbach's Alpha	N of Items
0.905	35

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan pada Tabel 4.9 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar (0.905 > 0.70) sehingga instrumen pada penelitian ini adalah *reliable* atau kuesioner dapat dipercaya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Agar model regresi yang dipakai dalam penelitian ini secara teoritis menghasilkan nilai parametrik yang sesuai dengan asumsi regresi linier berganda, terlebih dahulu data harus memenuhi uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang telah dilakukan dan hasilnya adalah sebagai berikut :

4.5.1 Uji Normalitas

Hasil dari perhitungan *Kolmogorov Smirnov Test* sudah menunjukkan distribusi yang normal pada semua variabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.64318499
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.061
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.816
Asymp. Sig. (2-tailed)		.519

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikansi $0.519 > 0,05$).

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas. Adanya multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	TOL	VIF	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan	0.674	1.484	Tidak Multikolinearitas
Motivasi kerja	0.631	1.586	Tidak Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.715	1.399	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan nilai $VIF > 10$, dan memiliki nilai *Tolerance* < 0.10 atau > 10 . Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai

Toleransi tidak kurang dari 0.10 dan tidak lebih dari 10, sementara nilai VIF tidak lebih dari 10 sehingga data tidak memiliki masalah multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji park. Hasil penelitian ditunjukkan pada Tabel 4.13:

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Thitung	Ttabel	Kategori
Pendidikan dan Pelatihan	0.258	2.02619	Homogen
Motivasi kerja	0.178	2.02619	Homogen
Lingkungan Kerja	-0.775	2.02619	Homogen

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

4.6 Analisis Data

4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian regresi berganda dapat disajikan secara ringkas pada Tabel 4.14:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Pendidikan dan Pelatihan	0.268
Motivasi kerja	0.289
Lingkungan Kerja	0.385
Variabel terikat = Produktifitas kerja (Y)	
Konstanta	= -4.173
Fhitung	= 17.480
R ²	= 0.586
R Adjust	= 0.553

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4.173 + 0.268X_1 + 0.289X_2 + 0.385X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja pegawai bernilai positif yang berarti bahwa dengan tidak adanya variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3)

maka Produktifitas kerja (Y) pegawai tetap meningkat. Sementara variabel Pendidikan dan Pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap Produktifitas kerja. Hal ini berarti bahwa dengan menerapkan Pendidikan dan Pelatihan pada perusahaan maka dapat mempengaruhi Produktifitas kerja. Variabel berikutnya adalah Motivasi kerja turut serta memberikan pengaruh yang positif terhadap Produktifitas kerja, hal ini berarti bahwa dengan adanya variabel Motivasi kerja maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Variabel berikutnya adalah lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa dengan adanya variabel lingkungan kerja maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

4.6.2 Uji Hipotesis

4.6.2.1 Uji F

Untuk menguji apakah ada pengaruh secara bersama-sama variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) secara signifikan atau tidak dilakukan analisis uji F, dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil perhitungan analisis dengan menggunakan program *SPSS for Windows*, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh nilai $F_{tabel} = 2.86$ sedangkan nilai $F_{hitung} = 17.480$ sehingga dapat dikatakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga secara bersama-sama variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja (Y), dapat diterima atau dibuktikan secara statistik. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.586 dan setelah disesuaikan didapatkan nilai R adjustnya sebesar 0.553 menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 55.3% terhadap produktivitas kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 44.7% merupakan sumbangan/kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.6.2.2 Uji t

Sedangkan untuk mengetahui apakah Pendidikan dan Pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Produktifitas kerja (Y), digunakan analisis uji t.

1) Pendidikan dan Pelatihan (X_1)

Dari hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.084 sedangkan signifikansi sebesar $0.044 < \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 37$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.02619 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara parsial Pendidikan dan Pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Produktifitas kerja.

2) Lingkungan Kerja (X_2)

Dari hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.168 sedangkan signifikansi sebesar $0.004 < \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 37$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.02619 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara parsial lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Produktifitas kerja.

3) Motivasi kerja (X_3)

Dari hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.256 sedangkan signifikansi sebesar $0.037 < \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 37$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.02619 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara parsial Motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Produktifitas kerja.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktifitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pendidikan dan Pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Produktifitas kerja. Menurut Flippo (dalam Prajitiasari, 2012:12) menjelaskan pendidikan dan latihan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kuantitas maupun kualitas. Kecakapan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil dan dapat menghasilkan kualitas yang baik. Selain itu menurut Kussriyanto (dalam Prajitiasari, 2012:12),

pendidikan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pekerja, sehingga mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas.

Menurut Siagian (Komalasari, 2010) mengatakan bahwa adanya pengaruh ini erat kaitannya dengan indikator yang dijadikan pengukuran rata-rata responden setuju pada semua pernyataan mencapai 65,4%, indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan Dorongan pimpinan kepada Bapak/Ibu agar mempunyai inisiatif dalam bekerja (73.2 %).

Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo selama ini adalah kegiatan komputerisasi, pelatihan tentang tehnik penggemukan sapi, dan teknologi terbaru tentang kawin suntik ternak. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan pegawai agar dalam bekerja sesuai dengan standart perusahaan. Dampak dari kegiatan yang telah dilakukan oleh Dinas Peternaka melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah tercapainya beebraapa program Dinas seperti membentuk kelompok peternak sapi dengan bahan makanan sintetis dengan menggunakan mesin.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Produktifitas kerja. Menurut Keith dan Newstrom, (2001:14) menjelaskan bahwa kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya.

Menurut Sedarmayanti (2004:46) adanya pengaruh ini erat kaitannya dengan indikator yang dijadikan pengukuran, rata-rata responden setuju pada

semua pernyataan mencapai 65,9%, indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman (75.6 %).

Lingkungan kerja di Dinas Peternakan Situbondo terdapat beberapa hal yang kurang mendukung pekerjaan pegawai seperti tidak adanya batas ruang kerja antara pegawai sehingga dalam bekerja pegawai terganggu dengan pegawai lainnya, Ruangan yang tidak kedap suara sehingga memungkinkan adanya kebisingan yang dapat mengganggu aktivitas pegawai, karena lokasi Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo dekat dengan jalan raya. Kurangnya sirkulasi udara sehingga menimbulkan kelembapan, bagia sebagian pegawai tidak bisa beradaptasi kemungkinan dapat mengganggu pekerjaan. Sejauh ini Dinas Peternakan mengupayakan beberapa yang menjadi permasalahan dikurang dnegan memberikan skat antara ruang kerja pegawai.

4.7.3 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktifitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Produktifitas kerja. Ishak dan Tanjung (2003: 28) menyatakan manfaat motivasi yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Dengan adanya motivasi diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dan para pegawai akan merasa senang akan melakukan kegiatannya karena motivasi yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat. Menurut Siagaian (2007: 11), Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawai nya. Demikian juga menurut Gaspersz (dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2009: 175), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan adalah seleksi pegawai, pelatihan kerja, lingkungan kerja hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem penggajian dan motivasi.

Menurut Gustiyah, (2009;54) adanya pengaruh ini erat kaitannya dengan indikator yang dijadikan pengukuran, rata-rata responden setuju pada semua pernyataan mencapai 65,9%, indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman (75.6 %).

Motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbonda digambarkan dengan beberapa keadaan seperti adanya pegawai yang tidak bekerja secara maksimal sehingga beberapa pekerjaan tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu, seringkali pegawai dalam menunda pekerjaan seperti tidak secara langsung memberikan pelayanan atas permintaan peternak yang membutuhkan jasanya. Keadaan ini yang menjadi pemicu rendahnya produktivitas kerja pegawai sehingga perlu ditangani agar permasalahan yang dihadapi Dinas Peternakan dapat diminimalisir. Sedangkan pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu mengeluarkan ide-ide dan bekerja tidak di batas bawah sehingga hasil pekerjaannya mengesankan.

4.7.4 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap produktivitas kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pendidikan dan Pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja (Y), dapat diterima atau dibuktikan secara statistik. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.586 dan setelah disesuaikan didapatkan nilai R adjustnya sebesar 0.553 menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 53% terhadap produktivitas kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 47% merupakan sumbangan/kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Menurut Ravianto (dalam Assilina, 1996: 15-16) menggolongkan faktor-faktor tersebut meliputi: tingkat pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, Teknologi, Manajemen, kesempatan untuk berprestasi, dan lingkungan dan iklim kerja.

Keberadaan pelatihan dan pendidikan pegawai, motivasi kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang mendukung di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo akan berdampak pada produktivitas kerja, pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, motivasi kerja pegawai berkaitan dengan upaya atau dorongan dalam bekerja sementara lingkungan kerja berkaitan dengan kenyamanan dalam bekerja. Jika keadaan tersebut bisa dimiliki oleh pegawai maka tidak menutup kemungkinan semua tujuan organisasi dapat tercapai, begitu pula sebaliknya. Sehingga Dinas Peternakan perlu mengupayakan agar variabel pendukung produktivitas kerja dalam hal ini pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja dapat terpenuhi.

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo
4. Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo

5.2 Saran

Hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

- a. Perlu adanya peningkatan kemampuan kerja pegawai melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi, misalnya pelatihan akan teknologi terbaru dan sebagainya.
- b. Perlu adanya peningkatan lingkungan kerja yang nyaman agar pegawai dapat bekerja dengan baik secara kualitas ataupun kuantitas, seperti ruangan kedap suara, sirkulasi ruangan (ac), dan skat/batas antara ruang pegawai
- c. Perlu memotivasi pegawai dalam bekerja agar pegawai terdorong untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi seperti kegiatan *out bond*, dan *workshop*.
- d. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pemberian insentif, budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). *Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.*
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta
- Assilina. 1996. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Produksi PT. Sari Husada Yogyakarta. *Skripsi. Yogyakarta: STIE YKPN.*
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1985. *Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I, Edisi 7,* Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. 21. Edisi 7,* Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh* Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan 2002, *Manajemen Personalial,* Yogyakarta: BPF
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global.* Unri Press
- Komalasari, Kokom. 2010. *Pembelajaran Kontekstual: Konsep dan Aplikasi.* Bandung: Refika Aditama.
- Komaruddin, 2001, *Ensiklopedia Manajemen, Edisi ke-5,* Jakarta : Bmi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi, Penerbit Badan* Jakarta: Penerbit IPWI
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. S. 2002, *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*, Indonesia: Penerbit Ghalia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam*:
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka. Cipta.
- Prajitiasari, Ema Desia. 2012. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pada Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung*. Universitas Jember
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Jakarta: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Senata, I Wayan, 2014. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas Kerja pegawai ud. Kembang sari kabupaten badung tahun 2012*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja,
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, . Cetakan Keempatbelas*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Jakarta: Prisma.
- Payaman Simanjuntak J. 2011, *Manajemen dan Evaluasi kinerja*, Jakarta: Fakultas. Ekonomi UI.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Jogjakarta : Graha Ilmu
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

Swastha, Basu. 2009. *Manajemen Penjualan*. Yogyakarta: BPFE.

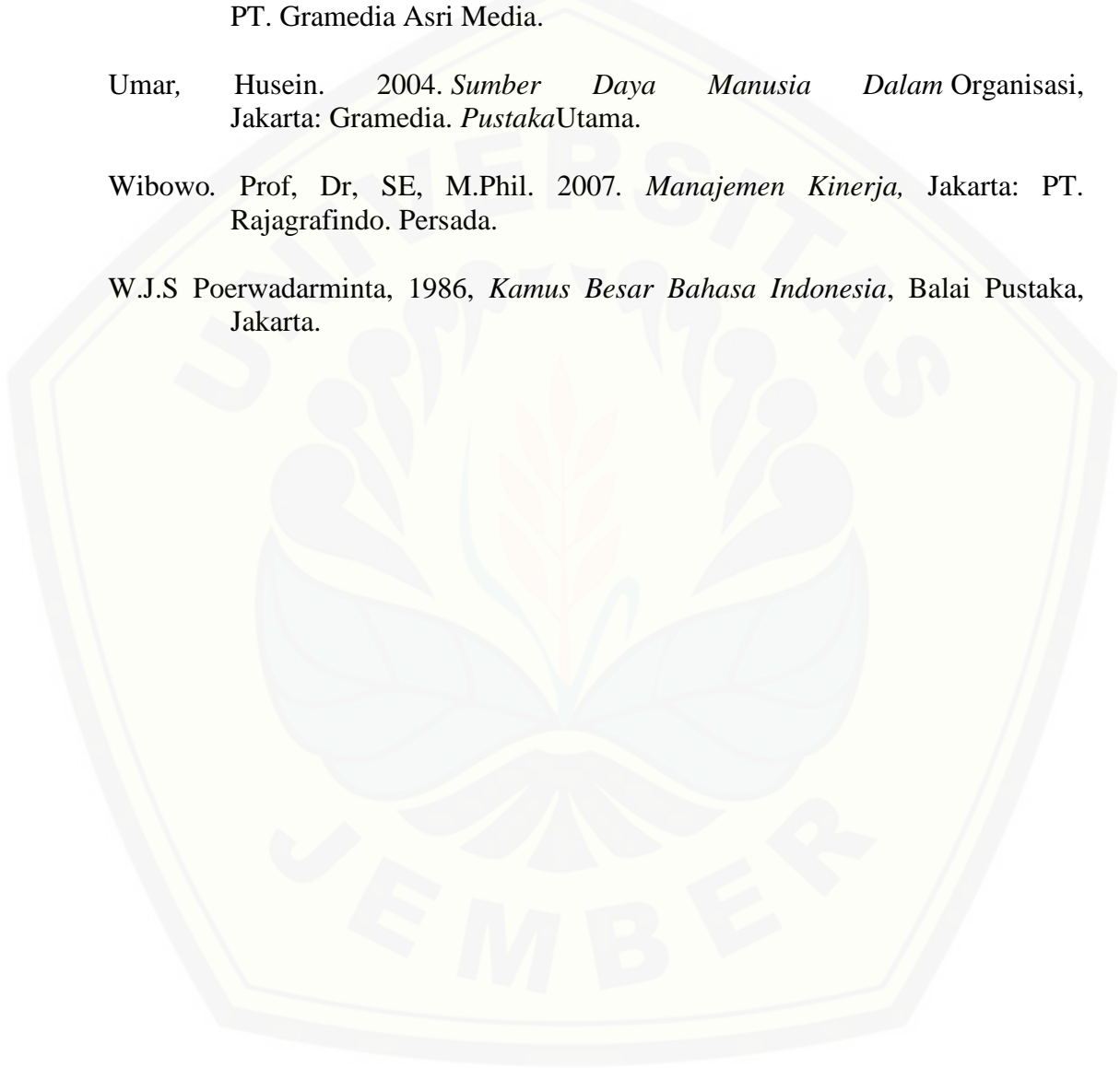
Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

Timpe, A Dale. 2000, *Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. PT. Gramedia Asri Media.

Umar, Husein. 2004. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia. *PustakaUtama*.

Wibowo. Prof, Dr, SE, M.Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo. Persada.

W.J.S Poerwadarminta, 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.



Kuesioner Penelitian

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN SITUBONDO

I. Identitas Peneliti

Nama : Achmad Basofi
NIM : 110810201244
Fakultas : Ekonomi

II. Pengantar

Kuesioner penelitian ini digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1/S-1 pada Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Peneliti memohon dengan hormat atas keikhlasan dan kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner tersebut. Kerahasiaan jawaban Saudara tidak akan mempengaruhi citra anda sebagai karyawan/pegawai Dinas Peternakan

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Saudara dalam menjawab kuesioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Achmad Basofi

KUESIONER

A. Karakteristik Responden

1. Nomor responden : _____(Diisi Peneliti)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :
6. Masa Kerja :

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda centang () pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat Lima (5) pilihan jawaban, yaitu:
Sangat setuju = SS
Setuju = S
Cukup Setuju = CS
Tidak Setuju = TS
Sangat Tidak Setuju = STS
3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

A. Pendidikan dan Pelatihan (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	program Pendidikan dan Pelatihan menjadi salah satu prioritas kebutuhan karyawan dalam menunjang kerja					
2	Pendidikan dan pelatihan yang diadakan sesuai dengan tupoksi pekerjaan saya					
3	Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya.					
4	adanya pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan saya					
5	program pendidikan dan pelatihan membuat saya memiliki kemampuan mengerjakan tugas lebih baik					

B. Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	TS	CS	TS	STS
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja					
3	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
4	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik					
5	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.					
6	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
7	kombinasi warna ruangan saya sangat sesuai					
8	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi.					
9	alunan musik membantu konsentrasi saya dalam bekerja					
10	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					

C. Motivasi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya terdorong untuk memulai bekerja					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara yang lebih mudah dan cepat					
3	kualitas pekerjaan saya semakin baik dari sebelumnya					
4	saya tunduk patuh pada peraturan kantor					

5	saya selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan					
6	saya terdorong untuk meningkatkan hasil kerja					
7	saya tidak pernah menceritakan kondisi kondisi kantor kepada orang lain					
8	saya terdorong untuk selalu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan lain					
9	saya mengutamakan tugas pribadi dibandingkan dengan tugas organisasi					
10	hasil pekerjaan saya selalu factual atau dapat memberikan informasi yang akurat					

Produktifitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu lebih cepat dari waktu yang ditentukan.					
2	Saya menggunakan sarana kantor hanya untuk kepentingan pekerjaan saja, tidak pernah untuk kepentingan pribadi.					
3	saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keinginan atasan					
4	Saya selalu datang tepat waktu, agar saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
5	Saya selalu memperhatikan penampilan, karena karyawan adalah etalase kantor					
6	setelah pekerjaan saya selesai saya gunakan untuk membantu karyawan lain					
7	Apabila ada perkerjaan yang menumpuk, saya akan menyelesaikannya meski harus lembur					
8	saya mengetahui secara detail setiap tugas yang diberikan kepada saya					
9	Jika saya mempunyai urusan pribadi, saya akan menyelesaikan pekerjaan saya baru meminta izin keluar kantor untuk menyelesaikannya					
10	selama jam kerja saya maksimalkan untuk kepentingan perusahaan					

TABULASI RESPONDEN

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
1	2	2	3	1
2	1	2	3	2
3	2	1	3	1
4	1	2	4	1
5	2	1	3	1
6	3	1	3	1
7	1	2	3	2
8	1	1	4	2
9	2	1	3	1
10	1	2	4	1
11	1	1	3	2
12	2	1	3	2
13	2	2	2	2
14	3	1	4	2
15	1	1	3	1
16	2	2	3	1
17	2	1	4	3
18	1	1	3	3
19	3	1	3	1
20	2	2	4	1
21	1	2	3	1
22	2	1	3	1
23	1	1	4	3
24	2	2	2	3
25	1	1	3	2
26	2	1	4	2
27	2	1	3	1
28	2	1	3	2
29	1	2	3	2
30	1	1	2	1
31	2	1	4	1
32	1	2	4	1
33	2	2	3	2
34	1	1	4	3
35	1	1	4	2
36	1	1	3	1
37	1	1	4	2
38	1	1	3	2
39	1	1	4	1
40	1	1	3	3
41	1	1	3	2

TABULASI DATA KHUSUS

Pendidikan dan Pelatihan						Lingkungan Kerja										Z-Skor	
1	2	3	4	5	Z-Skor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Z-Skor	
4	4	4	4	4	20	0.013	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35	-0.84
4	4	3	4	4	19	-0.506	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	0.192
4	4	3	4	4	19	-0.506	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	1.221
4	3	3	4	4	18	-1.542	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33	-1.52
4	3	4	3	3	17	-1.024	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37	-0.15
4	5	4	5	5	23	1.567	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	1.564
4	5	4	4	4	21	0.531	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	1.221
4	5	4	4	4	21	0.013	4	5	4	4	4	3	4	4	3	39	0.535
4	4	3	4	4	19	-0.506	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0.878
4	5	5	4	5	23	1.567	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	1.221
4	5	4	4	4	21	0.531	3	5	4	4	4	3	4	4	3	37	-0.15
4	5	5	4	5	23	1.049	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0.878
4	4	3	4	4	19	-0.506	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	0.192
4	4	4	4	4	20	0.013	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0.878
4	4	4	4	4	20	0.531	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36	-0.49
3	4	4	4	4	19	-1.024	3	3	2	3	3	3	4	3	3	30	-2.55
4	4	3	4	4	19	-0.506	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36	-0.49
4	4	4	3	3	18	-0.506	4	5	4	3	3	3	4	3	4	37	-0.15
3	4	3	4	4	18	-1.024	4	3	4	4	3	3	3	3	4	35	-0.84
5	4	5	4	4	22	1.567	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	0.535
4	4	4	3	3	18	-0.506	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37	-0.15
3	4	4	4	4	19	-0.506	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36	-0.49
4	4	3	4	4	19	-1.024	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37	-0.15
4	5	4	3	3	19	0.531	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	-0.49
4	4	4	4	4	20	0.531	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	0.535
4	3	4	3	3	17	-1.024	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37	-0.15
5	4	4	5	5	23	1.567	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0.878
4	5	4	4	4	21	0.531	3	3	3	4	3	3	4	4	3	34	-1.18
5	5	5	4	4	23	2.085	4	4	3	4	4	4	4	3	5	39	0.535
4	5	4	5	5	23	1.567	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44	2.25
4	5	4	4	4	21	0.531	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	1.221
3	4	3	3	3	16	-1.542	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36	-0.49
3	4	4	3	3	17	-1.024	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	-2.21
4	4	4	4	4	20	0.531	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33	-1.52
4	4	3	3	3	17	-1.024	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35	-0.84
5	5	4	4	4	22	1.049	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37	-0.15
4	4	3	3	3	17	-1.542	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36	-0.49
5	4	4	4	4	21	1.049	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	0.192
4	4	3	4	4	19	-0.506	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40	0.878
4	4	4	3	3	18	0.013	4	3	4	3	4	3	4	4	3	36	-0.49
3	4	3	4	4	18	-1.024	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	0.192

Motivasi												Produktifitas											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		ZSkor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		ZSkor
5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	43	1.024	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	39	-0.145
4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	37	-0.701	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40	0.1849
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	0.161	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35	-1.463
4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	37	-0.701	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37	-0.804
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	36	-0.989	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40	0.1849
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45	1.599	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45	1.8332
4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	41	0.449	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43	1.1739
4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	39	-0.126	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40	0.1849
3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35	-1.276	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37	-0.804
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46	1.886	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47	2.4924
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43	1.024	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40	0.1849
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43	1.024	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44	1.5035
4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36	-0.989	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35	-1.463
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	1.886	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45	1.8332
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36	-0.989	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40	0.1849
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	33	-1.851	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37	-0.804
4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40	0.161	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	-0.474
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	0.736	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	-0.145
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36	-0.989	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37	-0.804
4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	42	0.736	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40	0.1849
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	-0.126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0.1849
3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35	-1.276	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	-0.474
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43	1.024	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	40	0.1849
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37	-0.701	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	-0.474
4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	35	-1.276	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36	-1.134
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37	-0.701	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35	-1.463
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45	1.599	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44	1.5035
4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	40	0.161	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	35	-1.463
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40	0.161	3	4	4	5	4	4	4	5	5	42	0.8442	
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45	1.599	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44	1.5035
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	-0.126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0.1849
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	-0.126	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	-0.474
3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	37	-0.701	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	-0.804
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	0.449	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36	-1.134
4	5	3	4	4	3	4	5	5	3	40	0.161	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36	-1.134
3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	37	-0.701	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40	0.1849
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	0.161	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	-0.474
5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	38	-0.414	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	41	0.5146
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	-0.126	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	0.8442
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33	-1.851	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	-0.145
3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	0.736	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0.1849

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**UJI VALIDITAS****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	132.12	82.360	.369	.904
Item 2	132.32	82.772	.411	.903
Item 3	132.07	81.420	.507	.902
Item 4	132.51	82.106	.403	.904
Item 5	132.46	81.555	.521	.902
Item 6	132.51	83.406	.384	.904
Item 7	132.39	82.644	.375	.904
Item 8	132.56	82.952	.371	.904
Item 9	132.63	81.788	.511	.902
Item 10	132.71	82.812	.430	.903
Item 11	132.66	82.980	.421	.903
Item 12	132.59	82.899	.408	.903
Item 13	132.51	83.256	.402	.904
Item 14	132.59	83.149	.380	.904
Item 15	132.34	82.330	.486	.902
Item 16	132.29	81.762	.392	.904
Item 17	132.37	82.838	.408	.903
Item 18	132.56	82.352	.433	.903
Item 19	132.63	81.738	.434	.903
Item 20	132.05	81.348	.549	.901
Item 21	132.59	80.599	.483	.902
Item 22	132.07	80.920	.514	.902
Item 23	132.00	82.550	.446	.903
Item 24	132.37	82.838	.408	.903
Item 25	132.56	82.352	.433	.903
Item 26	132.22	82.826	.409	.903
Item 27	132.29	81.412	.531	.902
Item 28	132.44	81.402	.467	.903
Item 29	132.05	81.248	.512	.902
Item 30	132.51	82.606	.478	.903
Item 31	132.51	83.306	.396	.904
Item 32	132.34	83.480	.404	.904
Item 33	132.34	82.580	.457	.903
Item 34	132.37	82.488	.500	.902
Item 35	132.41	81.149	.469	.903

UJI RELIABILITAS**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	35

Frequency Table**Umur Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-34 Tahun	22	53.7	53.7	53.7
	35-46 tahun	16	39.0	39.0	92.7
	47-58 tahun	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Jenis Kelami

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	68.3	68.3	68.3
	Perempuan	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	3	7.3	7.3	7.3
	SMA	24	58.5	58.5	65.9
	PT	14	34.1	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10 tahun	19	46.3	46.3	46.3
	10-20 Tahun	16	39.0	39.0	85.4
	>20 tahun	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

UJI ASUMSI KLASI
Normalitas data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.64318499
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.061
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.816
Asymp. Sig. (2-tailed)		.519
a. Test distribution is Normal.		

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.509	.062		8.232	.000
	Zscore: Pendidikan dan Pelatihan	.020	.076	.051	.258	.798
	Zscore: Lingkungan Kerja	.014	.079	.037	.178	.860
	Zscore: Motivasi kerja	-.057	.074	-.149	-.775	.443

a. Dependent Variable: Abresid

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Pendidikan dan Pelatihan	.674	1.484
	Zscore: Lingkungan Kerja	.631	1.586
	Zscore: Motivasi kerja	.715	1.399

a. Dependent Variable: Zscore: Produktifitas Kerja

REGRESI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore: Motivasi kerja, Zscore: Pendidikan dan Pelatihan, Zscore: Lingkungan Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Zscore: Produktifitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.553	.66875191

a. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi kerja, Zscore: Pendidikan dan Pelatihan, Zscore: Lingkungan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.453	3	7.818	17.480	.000 ^a
	Residual	16.547	37	.447		
	Total	40.000	40			

a. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi kerja, Zscore: Pendidikan dan Pelatihan, Zscore: Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Zscore: Produktifitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.173E-15	.104		.000	1.000
	Zscore: Pendidikan dan Pelatihan	.268	.129	.268	2.084	.044
	Zscore: Lingkungan Kerja	.289	.133	.289	2.168	.037
	Zscore: Motivasi kerja	.385	.125	.385	3.077	.004

a. Dependent Variable: Zscore: Produktifitas Kerja