

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MAKASSAR**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**A.SITI RAHMADIANI  
A21108881**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2014**

## **SKRIPSI**

# **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

A.SITI RAHMADIANI  
A21108881

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Wahdah SE, M.pd,M.Si

Hendragunawan SE, M.Si, M.Phil

NIP 19760208203122001

NIP 1977407312000121001

Ketua Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

Dr. Muh. Yunus Amar, MT

NIP 196204301988101001

## SKRIPSI

### ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

A. SITI RAHMADIANI  
A21108881

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 22 januari 2014 dan

dinyatakan memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Wahdah, SE., M.Pd, M.Si	Ketua	1.....
2.	Hendragunawan, SE. M.Si, M.Phil	Sekretaris	2.....
3.	Prof.Dr.H. Djabir Hamzah, MA	Anggota	3.....
4.	Dr. Idayanti, SE.M.Si	Anggota	4.....
5	Drs. Mukhtar., M.Si	Anggota	5.....

KETUA JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN

Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., M.T

Nip : 1962043 198810 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : A. SITI RAHMADIANI  
Nim : A21108881  
Jurusan/Program studi : MANAJEMEN/ SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG  
MAKASSAR

Adalah karya ilmiah saya sendiridan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkanoleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar

Yang membuat pernyataan

A.SITI RAHMADIANI

## KATA PENGANTAR

Assalamu Aliakum Warahmatullahi Wabarakatu

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Tidak lupa kepada junjungan kami Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam yg gelap gulita kealam yang terang benderang.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya dan teristimewah kepada Mama (ALMH) A. Sufreniwati, SE ,Bapak (ALM) Burhanuddin, SH, skripsi ini kupersembahkan untuk kalian, untuk kedua adikku A.Dettya Uleng dan A.Muh Zulfakar dan untk Ibu A. Ratna Amin Patarai dan untuk kakak-kakak ku yudhi,detya,angga,ina,abank,nendi. Dan untuk A. Takdir Alamsyah dan Nurmalawati Kasim terima kasih dukungannya. Seluruh keluarga besar penulis. Terimakasih untuk dukungan dan cintanya selama ini. Terima kasih pula kepada:

1. Kepada Dekan beserta seluruh staf, karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu selama ini. Serta Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan bisnis Universitas Hasanuddin, atas semua ilmu pengetahuan yang tealh diberikan.
2. Kepada Ibu Dr. Wahdah SE, M.pd,M.Si selaku pembimbing 1 dan Bapak Hendragunawan SE, M.Si, M.Phil selaku pembimbing 2 terima kasih telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan kepada penulis.

3. Kepada Kepala kantor beserta seluruh staf di kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar yang telah memberikan kesempatan dan bantuannya pada saat penelitian.
4. Ucapan terima kasih juga untuk teman-teman angkatan 08. Untuk Wiwi, Cici Seny, Edith, Itith, fadli dan Aghi. Teman-teman seperjuangan skripsi dewi, lasmi, isma. Serta untuk sahabat-sahabatku Isna, Fatma, srie, kiki dan laila, trimakasi.
5. Serta ucapan terima kasih terspesial untuk member Hantu Acapp, Cindy, Ayu, Nayah Om Papps, Kakak Ayu, Titink, Mitha. Terima kasih atas cinta dan dukunganya selama ini. 😊

Setelah berbulan-bulan, akhirnya skripsi ini terselesaikan. Walaupun masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, saya berharap dapat berguna dikemudian hari.

Makassar, 2014

Penulis

## ABSTRAK

A. Siti Rahmadiani, Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar (Dibimbing Oleh : Dr. Wahdah SE, M.pd,M.Si dan Hendragunawan SE, M.Si, M.Phil).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 36 orang, dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuisioner. Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi klasik, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Dimana koefisien motivasi dan lingkungan kerja bertanda positif pada kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar. Berdasarkan hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang, tampak bahwa antara variabel motivasi dan lingkungan kerja yang diteliti, maka variabel yang paling dominan adalah variabel lingkungan kerja. Dimana  $t_{hitung}$  motivasi sebesar 2,509, dan  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar 3,346.

**Kata Kunci: Motivasi Dan Lingkungan Kerja**

## ABSTRACT

*A. Siti Rahmadiani . The analysis of Influence of Motivation and Work place Performance to ward Employees In State Property Office and Auction(kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang / KPKNL) Makassar (guided by Dr. Wahdah SE, M.pd, M.Sidan Hendragunawan SE, M.Si, M.Phil)*

*This study aims to analyze the influence of motivation and work environment on employee performance on the State Property Office and Auction Makassar. The samples are saturated samples using the entire population as the sample of 36 employees, and the method of collecting data by observation, interviews and questionnaires. The method of analysis used by the author is the Multiple Linear Regression Analysis, the classic assumption test, the coefficient of determination ( $R^2$ ), t-test and Test F.*

*The results showed that the performance of employees in the State Property Office and Auction is influenced by motivation and work environment. Where the coefficient of motivation and the work environment is positive on the performance of the staff of the State Property and Auction Makassar. Based on the analysis of the factor affecting the performance of the staff of the State Property and Auction, it appears that between motivation and work environment variables studied, the most dominant variable is the variable work environment. Where test motivation is 2.509, and 3.346 for test work environment.*

*Keyword : Motivation and Work place Performance*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PERSETUJUAN PENGUJI .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACK .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	8
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	8
1.4. Sistematika Penulisan .....	8

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Motivasi.....	9
2.1.2.Lingkungan Kerja .....	15
2.1.3 Pengertian Kinerja karyawan .....	21
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
2.1.5 Pengertian Penilaian Kinerja .....	24
2.1.6 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja .....	27
2.1.7 Manfaat Penilaian .....	29
2.1.8 Tujuan Penilaian Kinerja .....	30
2.1.9 Sistem Penilaian Kinerja .....	32
2.1.10 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja .....	33
2.2 Peneliti Terdahulu .....	34
2.2.1 Lucky Wulan Analisa.....	34
2.2.2 Doni Bachtiar.....	34
2.2.3 Sartika Hayulinanda Halim .....	35
2.3 Kerangka Pikir.....	35
2.4 Hipotesis .....	37

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi Penelitian .....	38
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	38
3.2.1 Jenis Data .....	38
3.2.2 Sumber Data .....	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.4 Populasi dan Sampel .....	39
3.5 Instrumen Penelitian .....	40
3.6 Metode Analisis.....	41

3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional .....	44
3.7.1 Variabel Penelitian .....	44
3.7.2 Definisi Oprasional.....	45

#### **BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI**

4.1 Sejarah Berdirinya Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Makassar .....	47
4.2 Peran Strategi KPKNL Makassar .....	49
4.3 Visi Dan Misi Direktorat Jendral Kekayaan Negara (DJKN) .....	52
4.4 Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas.....	54

#### **BAB V GAMBARAN UMUM INSTANSI**

5.1 Karateristik Responden.....	58
5.2 Uji Instrumen Penelitian .....	63
5.3 Uji Asumsi Klasik .....	65
5.3.1 Uji Multikolinieritas .....	66
5.3.2 Uji Heteroskedastistas .....	66
5.3.3 Uji Normalitas.....	67
5.4 Pembahasan Hasil.....	68
5.4.1 Tanggapan Responden mengenai Motivasi Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar .....	69
5.4.2 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar	73
5.4.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar.....	77

5.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	81
5.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	83
5.7 Uji F .....	83
5.8 Uji t .....	84
5.8.1 Pengaruh Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	85
5.8.1 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	85
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan.....	87
6.2 Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
5.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	59
5.2 Distribusi Responden Menurut Usia .....	61
5.3 Distribusi Responden Menurut Pendidikan .....	62
5.4 Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja .....	63
5.5 Hasil Uji Validitas Pertanyaan .....	65
5.6 Tabel Uji Realibilitas .....	66
5.7 Tabel Uji Multikolinieritas .....	67
5.8 Tabel Uji Normalitas .....	69
5.9 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pegawai .....	70
5.10 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja .....	75
5.11 Tanggapan responden Mengenai Kinerja Pegawai .....	79
5.12 Tabel Analisis Regresi Linear Berganda .....	82
5.13 Tabel Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	84
5.14 Tabel Uji F .....	85
5.15 Tabel Uji t .....	86

## DAFTAR GAMBAR

<b>GAMBAR</b>	<b>HALAMAN</b>
2.1 Kerangka Penelitian.....	37
4.1 Struktur Organisasi KPKNL Makassar .....	55
5.1 Presentase Responden Menurut Jenis Kelamin .....	60
5.2 Presentase responden Menurut Usia.....	61
5.3 Presentase Responden Menurut Pendidikan.....	62
5.4 Presentase Menurut Lama Bekerja .....	64
5.5 Uji Heteroskedastisitas .....	68

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan aset terpenting bagi suatu instansi. Setiap instansi, baik pemerintah maupun swasta, tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi juga mampu bekerja giat dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Tanpa karyawan yang mumpuni, tujuan instansi tidak akan tercapai. Karyawan yang mumpuni dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan segala potensi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini menyebabkan perlu adanya perhatian serius agar dapat menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik. Kinerja karyawan diukur dengan prestasi kerja karyawan yang berdasar pada standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan penilaian terhadap pekerjaan seseorang. Oleh karena itu, perlu ditetapkan standar kinerja atau standar *performance* agar dapat menilai apakah karyawan telah memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu, kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan Kuswandi (2004: 27). Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja Peran organisasi sangat penting dalam meningkatkan

motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan tercapainya hal tersebut, maka dapat mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi karyawan. Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap instansi. Motivasi akan mendorong karyawan lebih berprestasi dan produktif. Hal ini sesuai dengan temuan Handoko (2001) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Pendapat ini dibuktikan oleh Doni Bachtiar (2012) dalam Jurnal Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aqua Tirta Investama di Klaten. Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten sehingga memberikan gambaran bahwa dengan motivasi yang baik maka akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Nitisemito, (2004) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Pendapat tersebut juga didukung oleh Doni Bachtiar (2012) bahwa



lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Doni Bachtiar :2012). Lingkungan kerja memiliki berbagai aspek yang menjadi indikator baikya lingkungan kerja seperti pengaturan penerangan (penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja), tingkat kerja, kebisingan, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi baik secara fisik maupun psikologis karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan bekerja secara efisien dan efektif. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan semangat bekerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang semakin mumpuni.

Dari penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah instansi, baik swasta maupun pemerintah. Dengan adanya sumber daya manusia yang memadai, sebuah instansi akan dapat berjalan dengan baik dalam mewujudkan hal yang menjadi tujuannya. Hal tersebut sangat disadari oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar yang mempunyai tugas dan fungsi pelayanan langsung kepada masyarakat.

KPKNL adalah sebuah intitusi yang bergerak pada pelayanan publik dalam hal kekayaan negara, pengelolaan piutang dan lelang. Sejumlah orang yang bekerja di dalam intitusi tersebut saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang dituangkan pada visi dan misi organisasi. Semua unsur dalam instansi, tak terkecuali pimpinan yang dalam hal ini memiliki peranan yang sangat menentukan

dalam menggerakkan orang-orang bawahan termasuk dirinya sendiri, harus dapat melibatkan diri dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan KPKNL.

Objek dalam penelitian ini adalah para pegawai di lingkungan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Makassar yang merupakan salah satu kantor vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kanwil XV DJKN Makassar. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No.135/PMK.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah DJKN dan KPKNL, KPKNL Makassar mempunyai tugas melaksanakan pelayanan di bidang kekayaan Negara, penilaian, piutang negara, dan lelang.

Pegawai KPKNL sebagai salah satu unsur utama SDM aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kekayaan negara dan lelang. Sosok pegawai KPKNL yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada negara. Selain itu, bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Oleh karena itu, diharapkan KPKNL dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dalam rangka mewujudkan tujuan KPKNL melalui pemberian motivasi dan peningkatan lingkungan kerja.

Untuk membangun sosok aparatur sebagaimana tersebut di atas, pemerintah yang dalam hal ini DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) perlu membina aparatur KPKNL secara terus menerus dengan jelas, terarah, dan transparan maka

KPKNL Makassar pun berupaya untuk memberikan pelayanan secara professional dengan Moto: “TELADAN (Tertib, Lancar dan Amanah)”. Tertib yang berarti tertib administrasi, tertib hukum dan tertib pelayanan. Lancar berarti tanpa hambatan dan cepat pelayanannya. Amanah berarti pegawai bekerja secara professional dan penuh tanggung jawab. Dalam memberikan semangat pelayanan TELADAN tersebut, KPKNL Makassar mengacu pada *core values* DJKN yaitu *integrity, commitment, and sincerity* yang merupakan satu kesatuan nilai yang harus dijadikan landasan dalam bekerja dan melayani *stakeholder*.

Upaya tersebut tersebut ternyata memiliki masalah bagi KPKNL. Masalah utama bagi KPKNL yaitu berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia. Pengorganisasian yang dilakukan oleh KPKNL belum mampu mendorong sekelompok orang, yang masing– masing memiliki kebutuhan mereka yang khas dan kepribadian yang unik, untuk bekerjasama mencapai visi dan misi KPKNL. Jika seseorang termotivasi maka akan berusaha keras. Tetapi usaha keras ini harus sesuai dengan visi dan misi KPKNL dengan cara mengarahkan usaha kerasnya secara konsisten. Sebaliknya, KPKNL harus terus membina motivasi pegawai melalui proses pemuasan kebutuhan. Dan memberikan Lingkungan Kerja yang kondusif, agar para karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Selain itu, kontrak kinerja yang telah ditandatangani oleh pegawai harus dilaksanakan dengan baik karena kontrak kinerja merupakan rapor agar kinerja pegawai dapat terukur dan jelas. Oleh karena itu, capaian kinerja yang menitikberatkan pada pencapaian target pokok lelang yang perlu mendapat perhatian khusus .

Kinerja pegawai KPKNL harus direformasi supaya tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja pegawai yang mampu bekerja secara profesional. Salah satu tantangan besar yang dihadapi instansi KPKNL adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang berbelit-belit, penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak ada standar yang pasti.

Berdasarkan latar belakang mengenai tuntutan peran yang dijalankan oleh aparatur KPKNL Makassar secara efisien, dan efektif. Maka perlu kajian lebih mendalam tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan KPKNL Makassar. Sehingga penulis tertarik menulis judul : **“Analisis Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

“Seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar (KPNL).”

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor Peleyanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar (KPKNL).”

#### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan Pertimbangan bagi Instansi dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan Instansi dengan cara meningkatkan kinerja karyawan

2) Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji. serta meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah. Serta menjadi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi S1.

### **. 1.4 Sistematika Penulisan**

Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab kedua tinjauan pustaka yang terdiri dari pengertian kinerja, pengertian motivasi dan pengertian penilaian kinerja, manfaat dan tujuan penilaian kinerja, sistem dan metode penilaian kinerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Bab ketiga membahas metodologi penelitian yang berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variable dan desain penelitian, instrument penelitian, definisi operasional variable, serta metode analisis.

Bab keempat Merupakan gambaran umum instansi yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi instansi, dan struktur organisasi.

Bab kelima Merupakan bab pembahasan dan hasil penelitian yang meliputi analisis karakteristik responden, analisis tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengujian hipotesis.

Bab keenam Merupakan bab kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh penulis dan saran yang diberikan penulis untuk instansi sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis.

## BAB II

### TINJUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:43) pengertian “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko ( 2000 ), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan.

Selanjutnya, menurut Sadili Samsuddin (2006:281) ” motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Malthis ( 2006; 114 ), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting

karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002 : 324), Teori ini dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu :

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkatan kebutuhan itu dikenal dengan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

- a) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya)
- c) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- d) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetisi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)



- e) Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya)

## 2. Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), menurut teori X empat pengendalian yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a) Karyawan secara interen tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
- b) Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab
- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja .

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia dalam empat teori Y:

- a) Karyawan dapat memendang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b) Orang akan menjalankan pengerahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran
- c) Rata-rata akan menerima tanggung jawab
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif

## 3. *Three Needs Theory*

Mc Clelland mengemukakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- a) *Needs for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
- b) *Need for affiliation* (kebutuhan akan sosial/hampir sama dengan *social need* dari Maslow)
- c) *Need for power* (dorongan untuk mengatur)

#### 4. ERG Theory

Alderfer mengemukakan tiga kategori kebutuhan, yaitu:

- a) *Eksistence* (eksistensi) meliputi kebutuhan fisiologi seperti lapar, rasa haus, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja, yang menyenangkan.
- b) *Relatedness* (keterkaitan) menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia ditempat bekerja.
- c) *Growth* (pertumbuhan) meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita.

Alderfer menyatakan bahwa bila kebutuhan akan eksistensi tidak terpenuhi, pengaruhnya mungkin kuat, namun kategori-kategori kebutuhan lainnya mungkin masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan.

#### 5. Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan "Model Dua Faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau "pemeliharaan". Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya *intrinsic*, yang berarti bersumber dalam

diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup anatara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasnya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyelia yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, system administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan system imbalan yang berlaku.

#### 6. Teori motivasi vroom

Teori dari vroom tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan Sesutu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen yaitu:

- 1) Ekspetasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- 2) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapat *outcome* tertentu).
- 3) Valensi, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usahanya menghasilkan sesuatu yang melebihi

harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan

Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, dan rencana karyawannya, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, dan rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi bagi karyawan itu sendiri.

Sedangkan teori proses motivasi menyarankan agar macam-macam faktor dapat memotivasi, tergantung dari kebutuhan individu, situasi dimana individu berada, dan penghargaan yang diharapkan individu untuk pekerjaan yang sudah diselesaikan. Para teoritis yang memegang pandangan ini tidak mencoba untuk mencocokkan orang dalam suatu kategori sendiri, namun lebih menerima perbedaan manusia.

Teori proses oleh Lyman Porter dan E.E. Lawler memfokuskan pada nilai yang ditempatkan orang untuk suatu tujuan seperti juga pandangan seseorang terhadap kesamaan dalam tempat kerja atau keadilan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kelakuan kerja orang tersebut. Dalam situasi kerja, persepsi, adalah cara dari seseorang dalam memandang pekerjaan.

Dari berbagai pengertian Motivasi diatas dapat saya simpulkan bahwa adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Guna mencapai tujuan organisasi maupun pribadi.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, 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

Kondisi dan usaha lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

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

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (sedarmayanti 2001). Menurut komarudin (2002) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S Nitisemito (2004) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting , dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang

kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya member manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

## 2. Penerangan

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

## 3. Udara

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

## 4. Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan 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.

#### 5. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

#### 6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan



dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

#### 7. 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 karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

#### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan baik sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

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

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

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja terkadang organisasi hanya menggunakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal.

Dari berbagai pengertian lingkungan kerja diatas dapat saya simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada tempat kerja, baik itu bersifat fisik maupun non fisik. Yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terpenuhiya lingkungan kerja yang baik akan membawa kinerja yang baik dari

karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

### **2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

Pembinaan dan pengembangan karyawan baik baru ataupun lama dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan yang biasa disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. pada saat yang sama pekerjaa memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh kerena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

Menurut Anwar Prabu mangkunegara (2000: 67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Definisi lain menyatakan bahwa "Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama period tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama" (Susilo Maryoto,2000:91). Sedangkan menurut Gibson ( 1996 ) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku.

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan ( Simamora: 2004 ). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis ( 2006 : 113 ) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2006).

Menurut Handoko ( 2000: 135 – 137 ), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan.

Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelola sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja.

Manajemen Kinerja adalah usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja Karyawan” (Achmad S. Ruky,2001:5)

Dari berbagai pengertian kinerja karyawan, diatas saya simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan, yang berhasil dikerjakan sesuai dengan target atau ketentuan tertentu.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2000), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

##### **1. Faktor Individu**

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

##### **2. Faktor Lingkungan Orgnisasi**

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

### **2.1.5 Pengertian Penilaian kinerja**

Unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat tercapainya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Penilaian unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kerja secara umum memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja dan upaya meningkatkan uproduktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan. Sehingga penilaian unjuk

kerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan MSDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier, dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Arti pentingnya penilaian unjuk kerja secara lebih rinci dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Perbaikan unjuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh organisasi.
- 2) Penyesuaian gaji dapat diakui sebagai informasi untuk informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- 3) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
- 4) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- 5) Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.

- 6) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- 7) Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
- 8) Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada pegawai, yaitu dengan dilakukanya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi pegawai.
- 9) Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian unjuk kerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.
- 10) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya unjuk kerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

Pengukuran kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting. Hal ini mengingat dalam kehidupan suatu perusahaan, setiap sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan perusahaan yang bersangkutan.



Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan perusahaan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Penilaian kinerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001: 87) adalah penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sadili Samsudin (2006: 159) menyatakan bahwa “penilaian kinerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.’

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan

#### **2.1.6 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja**

Menurut Hasibuan (2001: 56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (1994: 76)

kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menanti, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran, dan tanggung jawab.

## 2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi pegawai baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

## 3. Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

## 4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

## 5. Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

## 6. Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

## 7. Tanggung Jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

### **2.1.7 Manfaat penilaian kinerja**

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- a) Perbaikan kinerja. Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- b) Penyesuaian kompensasi. penilaian kinerja membantu penambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
- c) Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan.
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
- e) Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

- f) Defisiensi proses penempatan staf. Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf departemen SDM
- g) Ketidakaturan informasi. Kinerja buruk dapat mengidentifikasi kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
- h) Kesalahan rancangan pekerjaan. Penilaian buruk mungkin sebagai gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- i) Kesempatan kerja yang sama. Penilaian kerja yang akurat yang secara actual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
- j) Tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
- k) Umpan balik SDM. Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengidentifikasi bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

### **2.1.8 Tujuan Penilaian Kinerja**

Landasan utama dalam menyelenggarakan pengukuran kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah

prosedur dan proses serta jenis, bentuk atau sistem pencatatan standar yang digunakan. Seringkali perusahaan khususnya manajemen penilai tertentu menitik bveratkan pada bagaiman pengukuran yang tepat dan bagaimana sebenarnya pengukuran kinerja dilaksanakan.

Kegiatan penilaian kerja merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja yang berkembang dalam perjalanan waktu. Sistem-sistem semacam ini dilandasi kepercayaan bahwa kinerja individu bervariasi dalam perjalanan waktu dan bahwa individu bisa berpengaruh terhadap kinerja mereka. Schuler dan Jakson (1999: 43) suatu sistem manajemen kinerja yang efektif umumnya menjalankan dua tujuan:

- a) Tujuan evaluasi yang membiarkan orang tahu dimana posisinya
- b) Tujuan pengembangan yang memberikan informasi dan arahan tertentu kepada individu, sehingga ia dapat memperbaiki kinerjanya.

Penilaian kinerja sangat penting untuk diterapkan. Menurut Sadili Samsuddin (2006: 165), tujuan penilaian kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a) Administratif, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
- b) Informasi, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangan.
- c) Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka pada tingkat unit organisasi, penilaian kinerja bertujuan: (Samsuddin 2006: 165)

Pada tingkat organisasi, penilaian kinerja bertujuan: (Samsuddin 2006:165)

- a) Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
- b) Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit/divisi dalam perusahaan.
- c) Memberikan motivasi bagi manajer unit/divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.

Pada tingkat karyawan, penilaian kinerja bertujuan untuk: (Samsuddin 2006: 165)

- a) Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan
- b) Mengambil keputusan administrasi, seperti seleksi, promosi, retention, demotion, transfer, termination, dan kenaikan gaji.
- c) Memberikan pinalti, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

### **2.1.9 Sistem Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (1992), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan dirinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang buruk. Hasil yang baik dan bisa diterima harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja lainnya.

- a) Standar kinerja. Sistem penilaian memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Agar efektif, standar hendaknya berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan. Hal tersebut dapat diuraikan dari analisis pekerjaan dengan menganalisis hubungannya dengan kinerja karyawan saat sekarang. Untuk menjaga akuntabilitas karyawan, standar tertulis harus ada dan dijelaskan kepada karyawan sebelum dilakukan evaluasi. Idealnya, penilaian setiap kinerja karyawan harus didasarkan pada kinerjanya elemen yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.
- b) Ukuran kinerja. Evaluasi kinerja juga memerlukan ukuran yang dapat diandalkan. Agar terjadi perilaku yang kritis dalam menentukan kinerja, ukuran yang handal juga hendaknya dapat dibandingkan dengan cara lain dengan standar sama untuk mencapai kesimpulan sama tentang kinerja sehingga dapat menambah reliabilitas sistem penilaian.

#### **2.1.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja**

Faktor-faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi
- 3) Supervise yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
- 4) Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya/ diandalkan;

- 5) Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan

## **2.2 Peneliti Terdahulu**

### **2.2.1 Lucky Wulan Analisa (2011)**

Lucky Wulan Analisa melakukan penelitian mengenai Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi variabel X1 (motivasi kerja) diperoleh sebesar 0,439 dengan tanda koefisien positif.

Sedangkan lingkungan kerja dengan koefisien regresi X2 diperoleh 0,260 dengan tanda positif. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 36,2%.

### **2.2.2 Doni Bachtiar (2012)**

Doni Bachtiar melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Hasil dari penelitian tersebut berdasarkan output SPSS, menunjukkan koefisien Motivasi Kerja X1 sebesar 0,180. menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,3180. Koefisien lingkungan kerja X2 menunjukkan angka sebesar 0,94.



Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,94.

### **2.2.3 Sartika Hayulinanda Halim (2012)**

Sartika Hayulinanda Halim melakukan penelitian Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar. Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,552 yang mengidentifikasi bahwa sebesar 55,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 44,8% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

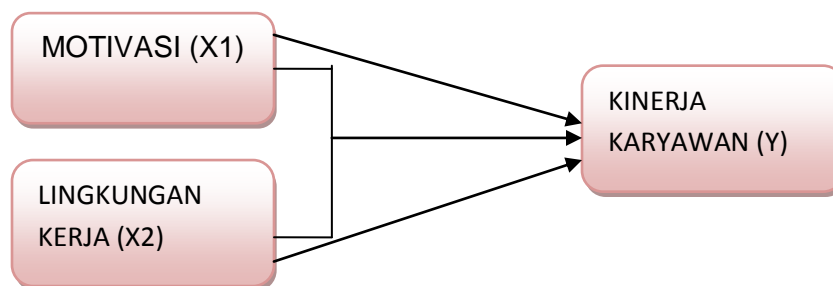
### **2.3 Kerangka Pikir**

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant 2008) menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Motowidlo, 2003 dalam jurnal *Applied Psychology*). Kami menggunakan teori kepercayaan dan teori desain kerja untuk menyatakan bahwa para karyawan akan lebih memiliki keyakinan terhadap kami dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Guna mencapai tujuan organisasi maupun pribadi.

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada tempat kerja, baik itu bersifat fisik maupun non fisik. Yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Dari kerangka pemikiran tersebut, maka terdapat paradigma penelitian seperti dibawah ini.

Gambar 2.1.

Kerangka Penelitian



**Sumber: Peneliti (2013)**

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

“Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.”

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Makassar tepatnya pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL). Yang terletak di jalan Urip Sumorharjo Km. 4 Gedung keuangan Negara Satu Lt. II Makassar.

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

##### **3.2.1 Jenis Data**

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.
2. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis.

##### **3.2.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.