

Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas ASN Bagian Humas Dan Protokol Kabupaten Tulungagung

Ginanjar Eko Santoso

Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung

Abstrak

Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung sebagai salah satu instansi di Pemerintah Kabupaten Tulungagung mempunyai fungsi bertanggung jawab menjaga citra positif instansi dan mencitrakan daerah atau tempat dimana instansi tersebut berada, serta berperan menginformasikan semua tindakan-tindakan dan kebijaksanaan yang telah dilaksanakan pemerintah. Dalam hal pengaturan keprotokolan bertujuan untuk memberi penghormatan kepada pejabat negara, pejabat pemerintahan, perwakilan negara asing, serta tokoh masyarakat tertentu sesuai dengan kedudukannya dalam negara, pemerintahan, dan masyarakat. Dan menciptakan hubungan baik dalam tata pergaulan antar bangsa atau daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung; (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung; (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu alat analisis yang menggunakan model-model seperti model matematika, model statistik dan ekonometrik. Sedangkan metode Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka. Sedangkan teknis analisis data menggunakan: 1) uji *reliabilitas*, 2) uji *validitas*, 3) dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung; (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung.

Abstract

Public Relations and Protocol Division of Tulungagung Regency as one of the agencies in Tulungagung Regency Government has a responsible function of maintaining positive image of the institution and imaging the area or the place where the agency is located, and has a role to inform all actions and policies that have been implemented by the government. In the case of protocol arrangement aimed to pay homage to state officials, government officials, representatives of foreign countries, and certain public figures in accordance with their duties in the state, government and society. And create a good relationship in the inter-nation or regional interfaith.

This study aims to: (1) To determine the effect of motivation on employee performance in Public Relations and Protocol District Tulungagung; (2) To know the effect of work environment on employee performance in Public Relations Division and Tulungagung District Protocol; (3) To know the influence of motivation and work environment simultaneously on the performance of employees in the Public Relations and Protocol District Tulungagung.

This research uses this research approach is quantitative approach, that is analytical tool using model like mathematical model, statistic model and econometrik. While the method of Quantitative Analysis is an analysis used to data tangible numbers. While technical data analysis using: 1) reliability test, 2) validity test, 3) and multiple linear regression analysis.

The results showed that: (1) there is a positive and significant influence between work motivation on the performance of Public Relations and Tulungagung District Protocol; (2) there is a positive and significant influence between the work environment on the performance of public relations officers and the Tulungagung District Protocol;

(3) *there is a positive and significant influence between motivation and work environment simultaneously on the performance of public relations officer and protocol of Tulungagung regency.*

Latar Belakang Teoritis

Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung sebagai salah satu instansi di Pemerintah Kabupaten Tulungagung mempunyai fungsi bertanggung jawab menjaga citra positif instansi dan mencitrakan daerah atau tempat dimana instansi tersebut berada, serta berperan menginformasikan semua tindakan-tindakan dan kebijaksanaan yang telah dilaksanakan pemerintah

Dalam hal pengaturan keprotokolan bertujuan untuk memberi penghormatan kepada pejabat negara, pejabat pemerintahan, perwakilan negara asing, serta tokoh masyarakat tertentu sesuai dengan kedudukannya dalam negara, pemerintahan, dan masyarakat. Dan menciptakan hubungan baik dalam tata pergaulan antar bangsa atau daerah.

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Baik buruknya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap sebuah organisasi dalam mencapai apa yang menjadi tujuan sebuah organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2015:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja yang disebutkan di atas dapat dicapai salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja ini dapat berupa lingkungan fisik maupun non-fisik. Adapun yang merupakan lingkungan fisik antara lain : kebersihan tempat kerja, musik, cahaya, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan lingkungan non-fisik antara lain : hubungan antar pegawai dan hubungan antara pegawai dengan atasan/pimpinan.

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Pegawai tidak akan dapat bekerja

dengan efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Meskipun lingkungan kerja ini tidak secara langsung melaksanakan proses kegiatan, namun lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membuat masing-masing pegawai merasa nyaman dan merasa diterima di lingkungan organisasi tersebut. Rasa diterima dalam suatu kelompok tersebut merupakan salah satu kebutuhan manusia. Sesuai teori motivasi Maslow seperti yang dikutip Supardi dan Anwar (2004:52) bahwa "*Social need* adalah tuntutan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan akan menjalani hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang".

Faktor organisasi mengacu pada faktor yang berada di luar individu, yaitu lingkungan kerja. Gitosudarmo dan Sudita (2001) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut".

Lingkungan kerja dianggap penting karena para manajer perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan harus mampu mengubah lingkungan ini bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan prestasi pekerja.

Menurut Davis (2004:45) "Lingkungan di tempat kerja sering juga disebut sebagai lingkungan organisasi, di mana setiap organisasi mempunyai lingkungan tugas yang berbeda dengan organisasi lainnya". Artinya masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya.

Gibson, et al (2007:125) mengidentifikasi "Beberapa unsur yang berkaitan dengan lingkungan di tempat kerja, yaitu : desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijaksanaan dan aturan, kepemimpinan, penghargaan dan sanksi, dan sumber daya organisasi". Sedangkan menurut Nitisemitro (2000:110), "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja".

Hal di atas sejalan dengan konsep sistem organisasi yang ideal yakni aktivitas atau pekerjaan suatu organisasi merupakan suatu kolektivitas sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang pegawai dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak melepaskan diri dengan pegawai lain dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi, hal lain yang patut mendapat perhatian lebih adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau aktivitas kerja, baik terkait hubungan dengan rekan sekerja ataupun antara bawahan dengan pimpinan, sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif dan lingkungan kerja yang nyaman.

Hubungan inter pegawai seperti yang disebutkan di atas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang akan membuat para pegawai terdorong untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisiensi dan efektivitas tinggi. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya, dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja/kinerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203). Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja ini juga dapat menjadi motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Maharlin (2013) hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat atau erat sebagaimana

dikemukakan dalam tabel interpretasi koefisien korelasi. Sedangkan nilai determinasi diperoleh sebesar 0,623, artinya sebesar 62,3% proporsi pengaruh produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas didalam penelitian ini. Hamali (2013) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki kategori cukup baik dan produktivitas kerja berkategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan kriteria Champion tingkat hubungan ini menunjukkan kriteria hubungan yang cukup kuat. Dan Alimudin (2015) menunjukkan bahwa dari beberapa faktor-faktor motivasi berpengaruh negatif dan positif, tidak signifikan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Supardi dan Anwar (2004:47) " Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan". Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah suatu hal yang dapat diamati secara nyata melainkan merupakan suatu hal yang dapat disimpulkan adanya karena suatu perilaku yang tampak. Semakin termotivasi dalam bekerja, pegawai tersebut semakin dapat bekerja dengan tenang dan penuh semangat sehingga dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

Motivasi

Mengenai motivasi Hasibuan (2007:141) menyebutkan bahwa "Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya". Motivasi mempersoalkan tentang cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Whether dan Davis (dalam Istijanto, 2005) mendefinisikan "Motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan/perbuatan karena orang tersebut ingin melakukannya". Sedangkan menurut Nimran (1999) "Motivasi adalah sebagai suatu keadaan

dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil". Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas atau perilaku kerja kreatifnya. Dikaitkan dengan kerja, Martoyo (2000) mengartikan "Motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja".

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas dan kinerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja.

Kemudian dijelaskan oleh Purnomosidhi (2000) yang juga melakukan penelitian tentang lingkungan kerja dengan ukuran-ukuran yang meliputi praktek pengambilan keputusan, arus komunikasi, kondisi yang mendorong, penghargaan pada sumber daya manusia dan penyediaan teknologi. Ditemukan bahwa terdapat bukti yang kuat bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang terbentuk.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan lingkungan yang sesuai dan menyenangkan serta cocok dengan budaya individu akan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga dengan lingkungan kerja yang menyenangkan tersebut karyawan dapat memiliki kinerja lebih baik.

Lingkungan kerja dianggap penting karena para manajer perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan harus mampu mengubah lingkungan ini bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan prestasi pekerja.

Sujak (2009:48) menjelaskan "Dalam lingkungan kerja terdapat ciri-ciri yang bisa berupa antara lain : peraturan kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi organisasi". Dengan kondisi demikian, maka organisasi akan cenderung untuk menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan lingkungan kerjanya, agar dalam

tingkat tertentu polanya dapat langgeng. Demikian pula sebaliknya, orang-orang yang ada di dalam organisasi cenderung akan memilih lingkungan kerja yang lebih disukai.

Gibson, et al (2007:125) mengidentifikasikan "Beberapa unsur yang berkaitan dengan lingkungan di tempat kerja, yaitu : desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijaksanaan dan aturan, kepemimpinan, penghargaan dan sanksi, dan sumber daya organisasi". Sedangkan menurut Nitisemitro (2000:110), "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja".

Adapun lingkungan kerja menurut Simamora (2000:81) adalah: lingkungan internal/psikologis perusahaan dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh karyawan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus menerus meningkat yang dirasakan oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat digambarkan menurut seperangkat nilai-nilai karakteristik tertentu dari organisasi.

Walaupun demikian, iklim organisasi tetap merupakan konsep abstrak tergantung pada persepsi orang. Namun lingkungan kerja memiliki peluang untuk mempengaruhi faktor-faktor yang paling penting seperti efisien, produktivitas, motivasi dan prestasi kerja.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi kerja tertentu. Berfokus pada hasil kerja, Simanjuntak (2005:1) mengemukakan "Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu". Dessler (2000:87) mendefinisikan "Kinerja atau prestasi kerja karyawan sebagai prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan". Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standard yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standard yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja

dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Adapun menurut Prawirosentono (1999:2) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Sedangkan Bernardin dan Russel (1998:379) menyebutkan bahwa “*Performance is defined as the record of outcomes product on a specified job function or activity during a specified time period* (Kinerja merupakan tingkat pencapaian/rekor produksi akhir pada suatu aktivitas organisasi atau fungsi kerja khusus selama periode tertentu)”. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas yang dicapai serta waktu penyelesaian pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu kurun waktu tertentu sesuai kriteria atau standard kerja yang telah ditetapkan.

Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiono (2007:3) adalah “Cara mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis”.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Iqbal (2004:30) mendefinisikan sebagai berikut: Pendekatan kuantitatif sebagai analisis yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif, yaitu alat analisis yang menggunakan model-model seperti model matematika, model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung sejumlah 113 orang. Sesuai dengan populasi tersebut di atas, sampel penelitian ini ditentukan dengan

teknik *simple random sampling*, artinya seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Jumlahnya ditentukan dengan rumus Umar (2014).

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 99 responden. Untuk menjaga kevalidan dalam penelitian ditoleransi sampai dengan 100 responden.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling nonrandom (*nonprobability sampling*) yaitu teknik sampling bertujuan. Teknik sampling nonrandom ini didefinisikan Usman dan Akbar (2008:43) sebagai “Pengambilan sampel tidak secara acak, atau disebut juga *incidental sampling*”. Lebih lanjut Usman dan Akbar (2008:45) menjelaskan “Teknik sampling bertujuan (*Purposive sampling*) ialah teknik pengambilan sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitian”.

Variabel / Definisi Penelitian

Menurut Arikunto (2002:96), “Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga variabel penelitian yaitu: (a) Variabel bebas (X) terdiri dari Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), (b) Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini berkaitan dengan jenis data yang diambil yang meliputi dua macam data sebagai berikut :

1. Data Primer
Yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang disebar kepada responden di lokasi penelitian dan pada penelitian ini adalah sejumlah 100 orang.
2. Data Sekunder
Data ini diperoleh dari sumber-sumber di literatur yang berhubungan dengan penelitian yang dapat mendukung dalam pelaksanaan penelitian. Data sekunder tersebut berupa dokumen-dokumen, catatan-catatan dan arsip-arsip seperti struktur organisasi, data pegawai, dan lain sebagainya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan

dua teknik yang diharapkan dapat menghasilkan data yang memenuhi syarat, lengkap dan relevan. Untuk itu pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Kuesioner
Teknik ini penulis lakukan dengan cara penyebaran daftar pernyataan yang bersifat tertutup dimana setiap pernyataan sudah disediakan alternatif jawaban, responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai kenyataan.
2. Dokumentasi
Mencari data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan dari buku-buku, literatur-literatur serta informasi lain yang berhubungan dengan obyek penelitian yakni meliputi data pegawai, struktur organisasi, dan lain sebagainya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

”Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau mampu mengukur apa yang diinginkan secara tepat” (Arikunto, 2006:168). Dalam penelitian ini uji validitas akan dilaksanakan dengan dua sistem, yaitu : pertama, validitas isi (*content validity*) yang dilakukan dengan cara mengonsultasikan instrumen kepada kedua pembimbing; kedua, validitas konstruksi (*construct validity*) yang dilakukan dengan menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor yang diperoleh oleh masing-masing pertanyaan dengan skor total melalui teknik korelasi Pearson (*Product Moment Correlation*) dengan ketentuan apabila nilai korelasi $> 0,3$ menunjukkan korelasi positif antara skor total dan skor butir maka instrumen pengukuran adalah valid (Sekaran, 2006:59). Untuk melakukan penghitungannya digunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows Release 18.0*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal.
2. Uji Multikolinearitas

Uji terhadap multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi) atau bahkan mendekati 1.

3. Uji Heteroskedastisitas
Merupakan pengujian yang dilakukan untuk membuktikan bahwa varian pada variabel bebas adalah konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu pada variabel bebas.
4. Uji Autokorelasi
Uji Autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu ke pengamatan lainnya. Artinya tidak terdapat korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau ruang. Dalam konteks regresi, model regresi linear klasik mengasumsikan bahwa autokorelasi tidak terdapat dalam distorsi atau gangguan.

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Analisis Deskriptif
Teknik ini dilakukan untuk menggambarkan data lapangan secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan data lewat program komputer *SPSS for Windows Release 18.0*. Teknik ini diharapkan dapat mendukung interpretasi hasil analisis yang digunakan.
2. Uji Hipotesis
Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana dan regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan regresi tersebut didahului dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik.
3. Regresi Linier Sederhana
Dalam penelitian ini regresi linier ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antar variabel secara parsial, yakni X_1 terhadap Y , dan X_2 terhadap Y .

4. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y secara simultan.

Hasil Penelitian

Pengujian Hipotesis Secara Individu

Pengaruh keempat variabel independen yang terdiri dari variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung secara parsial diukur dari nilai koefisien regresinya. Jika koefisien regresi positif berarti pengaruhnya positif dan jika koefisien regresinya negatif berarti pengaruhnya negatif. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak diukur dari nilai *t-hitung* atau *t-ratio* masing-masing variabel independen. Jika *t-hitung* lebih besar dari *t-tabel* berarti pengaruh tersebut signifikan. Dan jika *t-hitung* lebih kecil dari *t-tabel* berarti pengaruh tersebut tidak signifikan. Uji statistik tersebut dapat menghasilkan suatu variabel berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tapi tidak signifikan, berpengaruh negatif dan signifikan, serta berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

a. Pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) diperoleh hasil sebesar 0,444. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika rata-rata skor motivasi (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,444 satuan. Hasil analisis ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung.

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai *t-statistik* sebesar 37,618. dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $100 - 1 - 2 = 97$ diperoleh harga t dalam tabel = 3,09.

Karena harga *t-hitung* = 37,618 lebih besar dari harga *t-tabel* = 3,09, maka harga *t-hitung* berada di daerah penolakan H_0 , maka kesimpulannya hipotesis menolak H_0 , yang

artinya bahwa secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung.

Dari hasil analisis tersebut baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis yang mengatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh hasil sebesar 0,466. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika rata-rata skor Lingkungan Kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,466 satuan. Hasil analisis ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel Penghargaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung.

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai *t-statistik* sebesar 37,618.. dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $100 - 1 - 2 = 97$ diperoleh harga t dalam tabel = 3,09.

Karena harga *t-hitung* = 37,618. lebih besar dari harga *t-tabel* = 3,09, maka harga *t-hitung* berada di daerah penolakan H_0 , maka kesimpulannya hipotesis menolak H_0 , yang artinya bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung.

Dari hasil analisis tersebut baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis yang mengatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang mengatakan bahwa secara bersama-sama motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung. Uraian hipotesis

tersebut kemudian dibuktikan dengan melakukan pengujian statistik dengan uji F.

Dari hasil pengolahan data dengan perhitungan komputer menggunakan program SPSS Ver. 18,0 dihasilkan *F-bitung* sebesar 37,618. Dengan menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$), dan daerah kritis $df_1 = 2$ dan $df_2 = 97$ menghasilkan *F-tabel* sebesar 3,09.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $F\text{-bitung} = 39,618 > F\text{-tabel} = 3,09$ yang berarti secara bersama-sama variabel motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung.

Kesimpulan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung;
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung;
3. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Tulungagung.

Daftar Pustaka

Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE

Anderson, Eugene. 2004. *Customer Satisfaction, Market Share and Profitability: Finding From Sweden*. Journal Marketing, Vol. 58

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta

As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty

Bernardin, John, dan Russel, E.A. Joyce. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw Hill-Book Company.

Boediharjo. 2002. *Kinerja Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Davis, Keith. 2004. *Fundamental Organization Behaviour*, Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.

Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.

Ghozali. Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James L., Inveragech, Jhon M., dan Donnelly, Jame H, Jr. 1997. *Organization*, Jilid I (Alih bahasa Djakarsih). Jakarta: Erlangga.

Gitosudarmo, I. dan Sudita I.N. 2001. *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.

Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Gujarati, Damodar. 2007. *Ekonometrik Dasar, alih bahasa Sumarmo Zain*. Jakarta: Erlangga.

Hamid, Abdul. 2003. *Analisis Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan*. Bandung: Ikopin.

Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.

Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Haneman, H.G., Schwab, D.P., dan Fossum, J.A. 1989. *Personnel Human Resource Management*. Homewood: Irwin.

Iskandar, Dr. M.Pd. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta: GP Press.

Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Iqbal. Ir. M. Hasan. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan, Drs., M.B.A. 2006. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Buku 2, Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singarimbun, Masri, dan Sophian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Stoner, James A.F. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak. 1999. *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali Press.
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Usman, Husaini dan Purnomo S. Akbar. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.