



**ANALISIS SEMANGAT KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN BOJONEGORO**

**Dadang Aris Subiantoro¹⁾, Woro Utari²⁾, Sri Hartati³⁾
Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro¹⁾, Universitas Wijaya Putra²⁾,
Universitas Wijaya Putra³⁾**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 16 April 2019
Revisi pertama : 18 April 2019
Diterima : 20 April 2019
Tersedia online : 04 Mei 2019

Kata Kunci : Semangat Kerja,
Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja,
Prestasi Kerja

Email : aris.dadang81@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mendeskripsikan semangat, lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro.

Penelitian ini berjenis explanatory research dan Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sekretariat daerah Bojonegoro yang berjumlah 217 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro dalam kondisi baik. Serta variabel semangat dalam kondisi sangat baik di Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Semangat, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro dapat dilihat dari nilai $R^2 = 0.560$ yang berarti bahwa 56.0% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh semangat kerja, motivasi, lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam keberhasilan organisasi. Kesuksesan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi, oleh sebab itu perlu perhatian tersendiri, karena faktor sumber daya manusia tersebut akan mempengaruhi prestasi terhadap pekerjaan dan organisasinya. Apabila diperhatikan dalam berbagai kasus kegagalan suatu organisasi dapat ditelusuri lebih lanjut penyebabnya adalah pada faktor manusia yang terlibat di dalamnya. Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Prestasi kerja menjadi hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan Sutrisno, (2012:51) menjelaskan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya Sunyoto, (2012:18), juga berpendapat bahwa prestasi kerja didapatkan dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh prestasi kerja pegawai organisasi tersebut. Prestasi pegawai sangat tergantung pada tingkat semangat kerja pegawai, lingkungan kerja dan motivasi dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Semangat kerja pegawai yang rendah akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Semangat kerja merupakan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerjasama dengan teman sejawat dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan dan menurunnya hasil kerja. (Nitisemito, 2011:41)

Lingkungan kerja sebagai objek yang berkaitan langsung dengan pekerja juga sangat mempengaruhi prestasi pegawai dalam bekerja seperti halnya Noor (2013) dan yang menyatakan bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutripto (2016) yang menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh budaya, lingkungan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai.

Melihat dari beberapa pendapat tersebut lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan akhirnya kinerjanya juga akan

meningkat. Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai tersebut bisa maksimal untuk bekerja dan antar pegawai akan saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan. Selain semangat kerja dan lingkungan kerja, motivasi juga sangat berpengaruh langsung dalam meningkatkan prestasi karyawan. Seorang pegawai akan lebih semangat apabila seorang atasan memberikan motivasi kepada pegawainya sehingga prestasi kerja mereka akan lebih meningkat.

Berdasarkan pendapat Handoko (2011:78) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sutrisno (2012: 146), motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Sedangkan pendapat dari Sunyoto (2012:18), “motivasi kerja adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi”. Selanjutnya, menurut Wibowo (2007: 379), “motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Yatipai *et al* (2015) dimana penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor (2013) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut membuat peneliti tertarik untuk menerapkannya pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro yang dirasa memiliki prestasi kerja yang masih rendah. Diharapkan dengan diadakan penelitian ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sekretariat Kabupaten Bojonegoro.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dalam latar belakang di atas makadapat di ambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi semangat, lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah secara simultan semangat, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro?
3. Apakah secara parsial semangat, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan semangat, lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi pada penelitian tentang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan semangat, lingkungan kerja dan motivasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan mengenai semangat, lingkungan kerja dan motivasi
- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro khususnya mengenai semangat, lingkungan kerja dan motivasi.

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja berkaitan dengan pencapaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut teori di atas, prestasi kerja antara lain dipengaruhi oleh motivasi, yaitu keinginan/dorongan dalam melaksanakan pekerjaan; kemampuan, yaitu kondisi karyawan dimana karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya; pengetahuan, yaitu mengenai ilmu pengetahuan yang diketahui karyawan; keahlian, yaitu keterampilan yang dimiliki oleh karyawan; pendidikan, yaitu pendidikan akademis yang dimiliki oleh karyawan; pengalaman, yaitu pekerjaan tersebut pernah dilakukan oleh karyawan; minat, yaitu keinginan karyawan atas pekerjaan tersebut; sikap kepribadian, yaitu sikap tanggungjawab dan jujur dalam melaksanakan suatu pekerjaan; kondisi fisik, yaitu keadaan fisik pegawai yang sehat; kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan psikologi, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Teori Campbell, *et al.* dalam Sariyathi, (2011:103) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat ditingkatkan, yaitu, diukur. Selain itu, prestasi kerja didefinisikan sebagai apa yang dibayar untuk melakukan, atau apa yang harus dibayar untuk melakukannya.

Semangat

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2011: 152). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. (Tohardi, 2010: 427).

Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut Nitisemito (2011), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lussier (Dalam Nawawi : 2010) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Mangkunegara : 2010).

Motivasi

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. (Robbins, 2012:214). Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi. (Mathis dan Jackson, 2012:114).

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2011:141). Motivasi adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai. (Edwin B Flippo dalam Hasibuan, 2011:143)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2011:149). Pengertian tentang motivasi yang dikutip oleh wibowo (2011:378) merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. (Kreitner dan Angelo, 2011:205). Motivasi adalah keinginan untuk

bertindak (Heller, 2010:6) Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. (Greenberg dan Baron, 2010:190). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah Keinginan yang muncul dari dalam seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu upaya untuk mencari dan menemukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu analisis semangat, lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja., maka jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Menurut Sugiyono (2013:31) bahwa penelitian *eksplanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Alasan peneliti atau penulis menggunakan pendekatan kuantitatif adalah dengan mempertimbangkan pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (2013:28) tentang sifat umum penelitian kuantitatif, antara lain: (a) kejelasan unsur: tujuan, subjek, sumber data sudah mantap, dan rinci sejak awal, (b) dapat menggunakan sampel, (c) kejelasan desain penelitian, dan (d) analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono 2013:43).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro yang beralamatkan di Jl. P. Mas Tumapel No.01, Kec. Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur 62111.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:57), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat digeneralisasikan hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sekretariat daerah Bojonegoro yang berjumlah 217 orang.

Berikut ini jumlah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro berdasarkan golongan :

Tabel 1. Jumlah Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Bojonegoro Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah
1	I (satu)	30
2	II (dua)	58
3	III (tiga)	85
4	IV (empat)	54
	Jumlah	217

Sumber : Data Primer (2019)

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Menurut Nursalam (2008:94) *purposive sampling* merupakan teknik penetapan sampel dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti yaitu dengan mengambil sampel dari pegawai golongan III untuk ditingkatkan prestasi kerjanya.

Pengertian sampel menurut Arikunto (2013:174) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:118) berpendapat sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam memilih sampel setiap populasi diberikan kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih, dan besarnya peluang tersebut tidak boleh sama nol (Singarimbun & Effendi, 2010). Berdasarkan pengertian tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan dianalisis dalam penelitian diperoleh dari subyek penelitian yang dapat dikumpulkan dengan berbagai metode. Metode yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

1. Angket

Merupakan metode untuk mengumpulkan data dari nara sumber (responden) dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Hasil pengisian ini merupakan data yang dianalisis.

2. Metode Dokumentasi

Data yang dikumpulkan dengan metode ini adalah data yang sekunder, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Data ini akan melengkapi data yang dikumpulkan melalui angket tersebut.

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2013:53). Menurut Ghazali (2013:56-57), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r

hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = 0.3. Jika r hitung per item lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alphas dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2013:48).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda (*multiple regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas) digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Prestasi kerja
- b₁ = Konstanta
- X₁ = Semangat
- X₂ = Lingkungan Kerja
- X₃ = Motivasi
- b₁, b₂, b₃ = koefisien Regresi Parsial
- e = variabel pengganggu

Setelah data terkumpul, maka dianalisis secara kuantitatif untuk menjelaskan (mendiskripsikan) hubungan antara data yang diperoleh dengan landasan teori yang dipakai, melalui uraian-uraian yang sistematis dan logis. Selain itu diadakan analisis secara kuantitatif yaitu uji statistik.

Teknik analisis data yakni dengan menggunakan teknik uji statistik melalui alat bantu program SPSS. Dengan teknik analisis demikian ini, maka pembuktian hipotesis dapat dilakukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja (Y), semangat kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan motivasi (X₃) sebagaimana ditunjukkan pada table berikut

Tabel 2. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Semangat kerja	85	1.83	5.00	4.2376	.58806
Lingkungan kerja	85	3.00	5.00	3.9882	.41816
Motivasi	85	3.25	5.00	4.0412	.51300

Lanjutan Tabel 2. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prestasi kerja	85	2.83	5.00	3.9745	.52990
Valid N (listwise)	85				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memiliki nilai mean sebesar 4.2376, lingkungan kerja memiliki nilai mean sebesar 3.9882, motivasi memiliki nilai mean sebesar 4.0412, dan prestasi kerja memiliki nilai mean sebesar 3.9745.

Untuk mengetahui kondisi variabel penelitian digunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Untuk dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Pembagian Kelas Kondisi Variabel Penelitian

Kelas	Kondisi
1.00 s/d 1.80	Tidak baik
1.81 s/d 2.61	Kurang baik
2.62 s/d 3.42	Cukup baik
3.43 s/d 4.23	Baik
4.24 s/d 5.00	Sangat baik

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dalam kondisi baik, lingkungan kerja dalam kondisi baik, motivasi dalam kondisi baik, dan prestasi kerja dalam kondisi baik.

Selanjutnya, setelah mengetahui diskripsi masing-masing variabel, maka dalam upaya untuk membuktikan hipotesis diperlukan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 4. Tabel Analisis Regresi dengan SPSS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.165	.396		.417	.678
	Semangat kerja	.202	.082	.224	2.462	.016
	Lingkungan kerja	.266	.125	.210	2.125	.037
	Motivasi	.469	.096	.454	4.872	.000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dari hasil analisis data yang terdapat dalam lampiran dan dirangkum pada tabel diatas, diketahui bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.165 + 0.202X_1 + 0.266X_2 + 0.469X_3 + e$$

Persamaan diatas mengandung maksud bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi.

Persamaan diatas dapat di jabarkan sebagai berikut :

Konstanta= 0.165 artinya bahwa apabila tidak ada variabel semangat kerja, lingkungan kerja, motivasi, maka tingkat prestasi kerja adalah sebesar 0.165 satuan serta Koefisien semangat kerja sebesar 0.202 artinya bahwa apabila semangat kerja naik satu satuan, maka prestasi kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.202 satuan.

Koefisien lingkungan kerja sebesar 0.266 artinya bahwa apabila lingkungan kerja naik satu satuan, maka prestasi kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.266 satuan dan untuk Koefisien motivasi sebesar 0.469 artinya bahwa apabila motivasi naik satu satuan, maka prestasi kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.469 satuan.

Pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara simultan pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil analisis uji F (Anova)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.217	3	4.406	34.413	.000 ^a
	Residual	10.370	81	.128		
	Total	23.856	84			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 34.413 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara simultan semangat kerja, lingkungan kerja, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan semangat kerja, lingkungan kerja motivasi pegawai terhadap prestasi kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh semangat kerja, motivasi, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro digunakan analisis koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.560$ yang berarti bahwa 56.0% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh semangat kerja, motivasi, lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 44% di pengaruhi oleh variabel lain diluar semangat kerja, motivasi, lingkungan kerja.

Selanjutnya dilakukan pengujian yang menyatakan bahwa secara parsial semangat kerja, lingkungan kerja, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro digunakan analisis dengan uji t (parsial). Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa nilai t pada masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Tabel Analisis Regresi Uji-t

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	.417	.678
	Semangat kerja	2.462	.016
	Lingkungan kerja	2.125	.037
	Motivasi	4.872	.000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai t hitung semangat kerja adalah sebesar 2.462 dengan signifikansi sebesar 0.016 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Nilai t hitung lingkungan kerja adalah sebesar 2.125 dengan signifikansi sebesar 0.037 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Nilai t hitung motivasi adalah sebesar 4.872 dengan signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui, semangat kerja, lingkungan kerjadan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro diterima.

Pembahasan

Hasil pengujian deskriptif statistik menunjukkan bahwa variabel semangat dalam kondisi baik dengan nilai mean sebesar 4.2376, variabel lingkungan kerja dalam kondisi baik dengan nilai mean sebesar 3.9882, variabel motivasi dalam kondisi baik dengan nilai mean sebesar 4.0412 dan variabel prestasi kerja dalam kondisi baik dengan nilai mean sebesar 3.9745. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja, lingkungan kerja, motivasi dan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Semangat, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian apabila secara simultan maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian prestasi kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Apalagi bila dilihat dari nilai $R^2 = 0.560$ yang berarti bahwa 56.0% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh semangat kerja, motivasi, lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 44% di pengaruhi oleh variabel lain diluar semangat kerja, motivasi, lingkungan kerja. Dengan penjelasan diatas, maka perlu dicari lebih dalam variabel semangat, lingkungan kerja dan motivasi dalam mencapai prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Oleh karena itu selain dilakukan pengujian secara simultan, pengujian secara parsial antara semangat, lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja juga dilakukan.

Hasil analisis data yang dilakukan semangat kerja secara parsial menyatakan bahwa semangat mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Dengan indikator semangat kerja dalam penelitian ini meliputi gaji atau upah, kebutuhan rohani, suasana kerja, Penempatan pegawai, Kesempatan untuk maju, Pemberian insentif. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari Christine (2015) bahwa semangat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil analisis data secara parsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Indikator Lingkungan kerja pada penelitian ini meliputi Lingkungan kerja fisik berupa Penerangan, Temperatur dan kelembapan, Sirkulasi udara, Bau-bauan, Tata warna, Dekorasi, Keamanan. Lingkungan kerja non-fisik berupa Hubungan dengan atasan Hubungan sesama rekan kerja, Hubungan dengan bawahan. Hal tersebut di dukung oleh penelitian dari Noor (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik di tempat kerja, misal penerangan, perabotan, kenyamanan dll. Sedangkan lingkungan non-fisik adalah kondisi hubungan antar personil dalam sebuah organisasi. Misal hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antar bawahan dan hubungan antar bagian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi fisik di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan sehingga lingkungan kerja ini berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong orang untuk bekerja lebih baik, sehingga akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Demikian pula hubungan antara pimpinan dan bawahan serta hubungan antar bawahan di Kantor Sekda Kabupaten Bojonegoro ini sudah baik sehingga mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hasil analisis data secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Indikator Motivasi dalam penelitian ini meliputi Keinginan untuk hidup (*The desire to live*), Keinginan untuk suatu posisi (*The desire for position*), Keinginan akan kekuasaan (*The desire for power*), Keinginan akan pengakuan (*The desire for recognition*). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Yatipai, *et al* (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Motivasi merupakan factor penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Motivasi dapat dilihat dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsic adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, misalnya kemauan seseorang untuk maju. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar, misal dorongan dari pimpinan, besaran gaji yang diterima oleh seseorang dll.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan paling besar terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil analisis diskriptif menunjukkan bahwa variabel semangat kerja, lingkungan kerja, motivasi dan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik.

Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa Semangat, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung yang memiliki tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$. Besarnya kontribusi semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja ditunjukkan oleh besarnya R^2 sebesar 0,56 atau sebesar 56,0 %. Artinya 56 % prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Semangat, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang masing-masing memiliki tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya peningkatan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro yaitu sebagai berikut :

1. Perlu ada peningkatan pada motivasi kerja, mengingat motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan paling besar terhadap prestasi kerja. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja antara lain dengan cara memberikan kesempatan pegawai untuk menduduki satu posisi atau meningkatkan jenjang karir, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pegawai ketika mereka melakukan pekerjaan dengan baik atau pegawai berprestasi.
2. Perlu melakukan upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, mengingat semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dengan cara memberikan insentif kepada pegawai, menciptakan suasana kerja yang kondusif.
3. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan cara memperbaiki hubungan antara atasan dengan bawahan, memperbaiki hubungan sesama pegawai, memperbaiki suasana kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Greenberg, J. And Baron, Robert A.. 2010. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Heller, Robert. 2010. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martoyo. Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2010. *Era Baru Manajemen*, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba.
- Nawawi, H. Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia.
- Noor, dkk. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara*. E-Journal Pemerintah Integratif, Vol. 1 No. 1, 2013: UNMUL
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sariyathi, Dewi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tohardi Ahmad. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang -Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada