

650.3  
S11  
P  
C

**PENGARUH FISIK LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA,  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
PROPINSI JAWA TENGAH**

**TESIS**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai Derajat Sarjana S-2**

**Program Pascasarjana Universitas Diponegoro  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi  
Konsentrasi : Magister Administrasi Publik**



**Diajukan oleh :  
M A U L E N S I N A G A  
D4E000043**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG  
2001**

**UPT-PUSTAK-UNDIP**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja (performance) anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah.

Populasi penelitian ini adalah anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah yang berjumlah 99 orang, dan sampel diambil dengan menggunakan rumus Krejcie Morgan pada taraf signifikansi 95 %, sehingga diperoleh sampel sebesar 80 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Setiap instrumen diujicobakan dan dianalisis validitas dan reliabilitas dengan hasil sangat baik. Analisis regresi digunakan untuk data kuantitatif dan analisis interaktif untuk data kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif dapat digambarkan secara keseluruhan kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah sebagian besar berada pada kategori cukup. Semangat kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah sebagian besar berada pada tingkat cukup. Sedangkan motivasi kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah sebagian besar berada pada kategori tinggi.

Penelitian ini menemukan bahwa variabel fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja secara bersama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja DPRD Propinsi Jawa Tengah. Hal ini didasarkan pada hasil hitung koefisien F sebesar  $27,327 > F\text{-tabel } 2,74$ . Hasil pengujian ini mengandung pengertian bahwa secara bersama makin baik fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja akan makin baik pula kinerja DPRD Propinsi Jawa Tengah, sebaliknya makin rendah kualitas fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja akan diikuti penurunan kualitas kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah.

Secara sendiri fisik lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Hal ini didasarkan pada hasil hitung koefisien t sebesar  $0,196 < t\text{-tabel } 1,665$ . Hasil pengujian ini disebabkan oleh adanya fasilitas di rumah dinas DPRD Propinsi Jawa Tengah yang dimanfaatkan oleh setiap anggota untuk kelancaran menjalankan tugas. Oleh karena itu walaupun secara perseorangan fasilitas fisik lingkungan kerja di kantor yang rendah mereka tetap memiliki kinerja yang baik.

Semangat kerja yang mencakup aspek presensi kehadiran dalam sidang kemampuan bekerjasama dengan sesama anggota maupun dengan pimpinan, serta kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja DPRD Propinsi Jawa Tengah. Hal ini didasarkan pada hasil hitung koefisien t sebesar  $3,930 > t\text{-tabel } 1,665$ . Hasil pengujian ini dapat diartikan makin tinggi tingkat presensi kehadiran dalam rapat dan sidang akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah dalam memproduksi peraturan daerah, maupun melakukan

pengawasan terhadap eksekutif. Selain itu kerjasama antar anggota DPRD akan memberikan pengaruh tingkat efisiensi dan efektifitas kerja yang menjadi indikator kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Begitu juga tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menghadiri rapat dan sidang akan memberikan kontribusi yang besar dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif.

Kesimpulan lain berkaitan dengan motivasi kerja yang terdiri dari dorongan, ekspektasi, serta persepsi terhadap insentif yang tinggi yang akan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Hal berdasarkan hasil perhitungan koefisien  $t$  sebesar  $2,180 > t\text{-tabel } 1,665$ . Hasil pengujian ini memiliki pengertian makin tinggi motivasi kerja, makin tinggi kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah.

Penelitian ini menunjukkan tingkat pendidikan mampu menjelaskan perbedaan kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Makin tinggi tingkat pendidikan anggota DPRD, akan cenderung memiliki kinerja yang baik, sebaliknya makin rendah tingkat pendidikan makin rendah pula kinerja yang dimiliki

## ABSTRACT

The aim of this research was to know the influence of physical working environment, working spirit and working motivation on performance of Members of Provincial People's Assembly (DPRD) of Central Java. Sample technique using Krejcie Morgan Formula on 95% significance level resulting 80 persons were selected as samples. Data collection was done by questionnaire and interview methods. Every instrument which had been tested and analyzed in the term of its validity and reliability showing satisfying result. Regression analyzed was used for qualitative data.

Result of this research shows that overall performance of the majority of DPRD members of Central Java was enough category. Although there was difference in physical quality of working environment of each member in DPRD office, the majority said that their physical working environment was enough categories. Working spirit of most of the DPRD members in this province was also enough. However, their working motivation was high.

This research also shows that physical working environment, working spirit and working motivation variables altogether positively and significantly influence performance of DPRD members of Central Java, based on 27.327 F-coefficient which is bigger than 2.74 F-table. This means that if all the three variables are better the performance of DPRD members of central Java will also better, and vice versa.

However, testing on each variable show difference results. Physical working environment did not significantly influence performance of DPRD members, based on 0.196 t-coefficient which is smaller than 1.665 t-table. This is because the DPRD members are using facilities in their state-owned houses for the sake of their duties and activities. Therefore, although the physical working environment in each of their office may unsatisfactory they still show good working performance.

Working spirit covers various aspect namely their presence in DPRD meetings, cooperation with DPRD leaders and other DPRD members, as well as working discipline are positively and significantly influence performance of DPRD members of central Java, based on 3.930 t-coefficient which is bigger than 1.665 t-table. This mean that the higher their presence in the assembly's meeting the higher their performance will be in producing various provincial decrees and in controlling the executives. Besides, cooperation among DPRD members will influence their working efficiency and effectivity which are indicators of their working performance. High discipline in attending assembly's

meeting also highly contributes to their capability in doing their job efficiently and effectively.

Working motivation consist of drives, expectation and perception on incentive gave significant and positive influence on the performance of DPRD members, based on 2.180 t-coefficient which is bigger that 1.665 t-table. This means that the higher their working motivation, the higher their working performance will be.

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka.

Semarang, *27. Dec. 2001*  
.....

  
Maulen Sinaga

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA,  
DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
PROPINSI JAWA TENGAH**

**NAMA : MAULEN SINAGA**

**NIM : D4E000043**

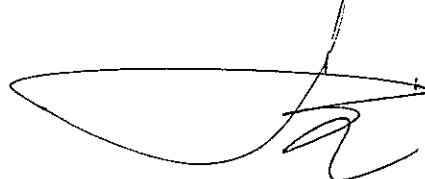
**TELAH DISETUJUI  
TANGGAL 27 DESEMBER 2001**

**Pembimbing II**



**Prof. Drs. Y. Warella, MPA, PhD.**

**Pembimbing I**



**Drs. Ali Mufiz, MPA**

**LEMBAR PENGESAHAN**

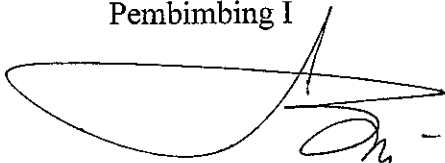
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA,  
DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
PROPINSI JAWA TENGAH**

**NAMA : MAULEN SINAGA**

**NIM : D4E000043**

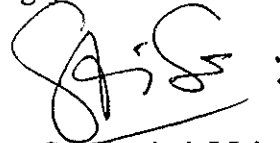
**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Tanggal 27 Desember 2001**

**Pembimbing I**



**Drs. Ali Mufiz, MPA**

**Penguji I**



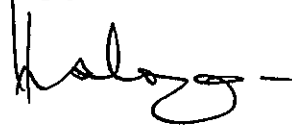
**Dra. Sri Suwitri, Msi**

**Pembimbing II**



**Prof. Drs. Y. Warella, MPA, PhD.**

**Penguji II**



**Prof. Drs. Hartojo**

**Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Magister  
Tanggal 27 Desember 2001**



**Program Studi MAP**

**Drs. Y. Warella, MPA, PhD.**



## **KATA PENGANTAR**

Rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat dan hidayahNya, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian karya ilmiah ini karena dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih.

Pertama, Bapak Prof. Drs. Y. Warella, MPA, P.HD dan Bapak Drs. Ali Mufiz, MPA yang telah memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran sampai terselesaikannya karya ilmiah ini.

Kedua, Pimpinan dan seluruh staf yang ada di lingkungan Pasca Sarjana Universitas Diponegoro yang telah memberikan pelayanan dan bantuan selama studi dan penyelesaian karya ilmiah ini.

Ketiga, Seluruh Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah yang telah memberikan bantuan dalam pengumpulan data penelitian.

Keempat, secara khusus kepada isteri dan anak tercinta yang telah memberikan dorongan, sehingga dapat terselesaikannya penelitian ini.

Penulis berharap agar semua kebaikan yang telah diberikan mendapat imbalan yang setimpal.

Semarang, Nopember 2001

Penulis

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT.....	iii
PERNYATAAN .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN .....	vi
LEMBAR PENGESAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii

### **BAB I      PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian .....	7

### **BAB II     KAJIAN PUSTAKA**

A. Kinerja .....	8
B. Aspek-aspek Kinerja .....	9
C. Hubungan Antar Variabel dengan Variabel Kinerja .....	13
D. Lingkungan Kerja .....	19
E. Motivasi .....	25
F. Semangat Kerja .....	30
G. Hipotesis .....	33

### **BAB III    METODE PENELITIAN**

A. Rancangan Penelitian .....	35
-------------------------------	----

	B. Ruang Lingkup .....	36
	C. Lokasi Penelitian .....	37
	D. Variabel Penelitian .....	37
	E. Jenis dan Sumber Data .....	39
	F. Instrumen Penelitian .....	40
	G. Populasi dan Sampel .....	40
	H. Metode Pengumpulan Data .....	43
	I. Teknik Analisis Data .....	57
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	
	A. Deskripsi Data Penelitian .....	63
	B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	103
	C. Pengujian Hipotesis .....	106
	D. Analisis Tambahan .....	112
	E. Diskusi/Pembahasan .....	117
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	133
	B. Saran .....	135

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Penelitian .....	41
2. Sebaran Sampel Penelitian .....	43
3. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Y .....	48
4. Hasil Pengujian Validitas Instrumen X1 .....	50
5. Hasil Pengujian Validitas Instrumen X2 .....	52
6. Hasil Pengujian Validitas Instrumen X3 .....	54
7. Asal Fraksi DPRD Jateng .....	63
8. Kriteria Analisis Deskriptif Variabel Y .....	63
9. Tingkat Pendidikan Anggota DPRD Jawa Tengah .....	65
10. Jenis Kelamin Anggota DPRD Jawa Tengah .....	66
11. Kriteria Analisis Deskriptif Variabel Y .....	67
12. Kualitas Kinerja Anggota DPRD Jawa Tengah .....	68
13. Kriteria Analisis Deskriptif Indikator1 Y .....	69
14. Kualitas Indikator 1 Variabel Y .....	70
15. Kriteria Analisis Deskriptif Indikator 2 Y .....	71
16. Kualitas Indikator 2 Variabel Y .....	71
17. Kriteria Analisis Deskriptif Variabel Y .....	73
18. Kualitas Indikator 3 Variabel Y .....	73
19. Kriteria Analisis Deskriptif Variabel X1 .....	75
20. Kualitas Fisik Lingkungan Kerja .....	76
21. Kriteria Analisis Deskriptif Indikator1 X1 .....	77
22. Kualitas Indikator 1 Variabel X1 .....	77
23. Kriteria Analisis Deskriptif Indikator 2 X1 .....	79
24. Kualitas Indikator 2 Variabel X1 .....	80
25. Kriteria Analisis Deskriptif Indikator 3 X1 .....	81

26. Kualitas Indikator 3 Variabel X1 .....	82
27. Deskripsi Alat Kerja Anggota DPRD Jawa Tengah .....	83
28. Deskripsi Alat Transportasi Anggota DPRD .....	84
29. Kriteria Analisis Deskriptif Variabel X2 .....	85
30. Kualitas Semangat Kerja .....	86
31. Kriteria Analisis Deskriptif Indikator1 X2 .....	87
32. Kualitas Indikator 1 Variabel X2 .....	88
33. Kriteria Analisis Deskriptif Indikator 2 X2 .....	89
34. Kualitas Indikator 2 Variabel X2 .....	90
35. Kriteria Analisis Deskriptif Indikator 3 X2 .....	91
36. Kualitas Indikator 3 Variabel X2 .....	91
37. Kriteria Analisis Deskriptif Indikator 4 X2 .....	93
38. Kualitas Indikator 4 Variabel X2 .....	94
39. Kriteria Analisis Deskriptif Variabel X3 .....	95
40. Kualitas Motivasi Kerja .....	96
41. Kriteria Analisis Deskriptif Indikator1 X3 .....	96
42. Kualitas Indikator 1 Variabel X3 .....	97
43. Kriteria Analisis Deskriptif Indikator 2 X3 .....	98
44. Kualitas Indikator 2 Variabel X3 .....	99
45. Kriteria Analisis Deskriptif Indikator 3 X3 .....	100
46. Kualitas Indikator 3 Variabel X3 .....	100
47. Agama Anggota DPRD Jawa Tengah .....	102
48. Hasil Perhitungan Skewness Setiap Variabel .....	103
49. Ringkasan Analisis Of Variance Linieritas Variabel X1 ....	104
50. Ringkasan Analisis Of Variance Linieritas Variabel X2 ....	105
51. Ringkasan Analisis Of Variance Linieritas Variabel X3 ....	106
52. Ringkasan Hasil Analisis Pengujian Hipotesis .....	107
53. Ringkasan Hasil Analisis Crosstab .....	113

54. Tingkat Kinerja Dilihat dari Jenis Kelamin .....	113
55. Tingkat Kinerja Dilihat dari Asal Parpol .....	114
56. Tingkat Kinerja Dilihat dari Pendidikan .....	115
57. Semangat Kerja Dilihat dari Jenis Kelamin .....	116
58. Semangat Kerja Dilihat dari Fraksi .....	117
59. Semangat Kerja Dilihat dan Pendidikan .....	118
60. Motivasi Kerja Dilihat dan Jenis Kelamin .....	119
61. Motivasi Kerja Dilihat dan Fraksi .....	120

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor		Halaman
1.	Ijin Penelitian .....	139
2.	Instrumen Penelitian .....	140
3.	Uji reliabilitas .....	154
4.	Uji Validitas .....	162
5.	Hasil Analisis Deskriptif .....	182
6.	Hasil Uji Normalitas data .....	204
7.	Uji Linieritas .....	205
8.	Hasil Uji Regresi .....	216
9.	Hasil Uji Crosstabs .....	222
10.	Sebaran Data Ujicoba .....	193
11.	Sebaran Data Penelitian .....	203

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Indonesia adalah salah satu negara yang mendasarkan sistem pemerintahannya dengan sistem demokrasi. Secara etimologis demokrasi berasal dari kata "demos" artinya rakyat dan "kratos" artinya kekuasaan. Hal ini mengandung pengertian sistem pemerintahan kita mendasarkan pada proses/mekanisme pengambilan keputusan dalam berbagai aspek kehidupan yang selalu melibatkan rakyat.

Dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan pelaksanaan demokrasi dapat digolongkan menjadi dua sistem yaitu sistem demokrassi langsung dan sistem perwakilan. Sistem demokrasi langsung memberikan kesempatan kepada setiap anggota (warga negara) terlibat dalam proses penyelenggaraan (pengambilan) keputusan. Praktek seperti ini dimungkinkan terlaksana pada kelompok-kelompok kecil dalam suatu masyarakat. Sedangkan dalam jumlah anggota masyarakat yang besar praktek seperti ini banyak mengalami kendala, sehingga sistem perwakilan tentunya yang paling mungkin dipraktekkan.

UPT-PUSTAK-BNDIP



Negara Indonesia yang memiliki jumlah penduduk yang besar menggunakan sistem demokrasi perwakilan. Warga negara menyerahkan kedaulatan (kekuasaan) kepada lembaga perwakilan untuk menjalankan kekuasaan dalam proses pemerintahan. Hal ini mengandung makna bahwa lembaga perwakilan (DPR, DPRD Propinsi, DPRD Kabupaten/Kota) memiliki tugas untuk mengemban amanat yang diberikan oleh rakyat. Oleh karena itu aktivitas yang dijalankan oleh lembaga ini selalu mengacu pada aspirasi, kepentingan dan kehendak oleh rakyat.

Dewan Perwakilan Rakyat yang dipilih melalui pemilihan namun diselenggarakan setiap lima tahun sekali diharapkan dapat mewakili rakyat. Di Indonesia telah diselenggarakan beberapa kali kegiatan pemilihan umum, namun menurut pengamatan ahli dan pakar politik hanya pemilihan umum tahun 1999 yang paling demokratis (Kristiadi,2000:hal II). Dalam pemilu ini dipilih anggota DPR, DPRD Propinsi, DPRD Kabupaten/Kota, tentu dengan harapan mereka dapat menjalankan tugas sebagai wakil rakyat yang dapat mewujudkan aspirasi masyarakat sesuai dengan cakupan tugas dan kewenangan yang mereka miliki.

Secara umum tugas dan tanggung jawab anggota DPRD Propinsi dapat digolongkan menjadi tugas dan

kewenangan dalam legislasi, penetapan anggaran dan tugas kontrol terhadap pelaksanaan pemerintahan daerah. Undang-Undang No.22 tahun 1999 pasal 14 memberikan tempat DPRD untuk menunjukkan eksistensi sebagai lembaga yang sejajar dengan Pemerintah Daerah dalam memperjuangkan kepentingan rakyat. Eksistensi dalam mewujudkan tugas dan tanggung jawab DPRD ini dapat diamati dari produk-produk lembaga ini. Jumlah produk yang dihasilkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menunjukkan sebagai *performance* (kinerja) DPRD. *Performance* (kinerja) DPRD secara garis besar dapat diamati peran DPRD dalam mengajukan pendapat sebagai aspirasi rakyat, menangani keluhan dan pengaduan masyarakat, aktivitas dalam penetapan peraturan daerah, membina kehidupan demokrasi dalam masyarakat, serta pengawasan terhadap jalannya pemerintah.

Dalam suatu organisasi, kinerja yang dihasilkan dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari segi internal organisasi maupun eksternal organisasi. Namun faktor internal suatu organisasi akan dapat bekerja dengan baik, apabila dapat dikelola sesuai dengan standar yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbin (1993:162) yang intinya menyatakan pengelolaan suatu organisasi atau lembaga akan lebih baik apabila dimulai dengan mengelola potensi-potensi (faktor)

internal secara cermat. Kondisi ini akan menjadi modal melakukan pengembangan organisasi menghadapi faktor eksternal. Mengacu pendapat ini, maka dapat dicermati bahwa DPRD sebagai sebuah lembaga tentunya kinerja (*performance*) akan dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang berasal dari tubuh DPRD maupun yang berasal dari luar. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya adalah misi dan visi DPRD, karakteristik anggota, lingkungan kerja dan fasilitas, sedangkan faktor eksternal di antaranya adalah perkembangan rakyat, media massa, pemerintah daerah, dan sebagainya.

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor internal yang ada dalam DPRD diduga dapat dipengaruhi kinerja DPRD Propinsi Jawa Tengah. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa lingkungan kerja yang mencakup ruangan dan fasilitas-fasilitas ini akan mempengaruhi tingkat kelancaran dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban yang dimiliki oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Lingkungan kerja dengan fasilitas yang sesuai dengan standar akan mempengaruhi kelancaran komunikasi, kenyamanan bekerja, keamanan, dan melakukan kontrol sserta memudahkan mendokumentasikan hasil kerja.

Masalah kinerja DPRD tentunya bukanlah variabel yang muncul dengan sendiri secara alami namun faktor

manusiawi setiap anggota akan sangat menentukan. Faktor kebutuhan psikologis dan fisiologis (biologis) anggota akan menentukan kinerja anggota DPRD secara keseluruhan, serta faktor karakteristik internal anggota DPRD. Karakteristik internal menurut Sondang P Siagian (1998:48) mencakup aspek, motivasi kerja, kemampuan (pendidikan), etos kerja, social ekonomi, nilai budaya, kemampuan kerja, karakteristik biografikal.

Motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penting diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Motivasi adalah dorongan baik yang berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari luar untuk melakukan aktifitas tertentu ( William G. Scott: dalam Indrio Gitosudarmo, 1999: 191). Selain motivasi, faktor semangat kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah diduga mempunyai kinerja. Semangat kerja dalam aktifitas dilihat dari sikap seorang dalam melaksanakan tugas secara efisien dan efektif.

Realita yang sempat berkembang dalam persepsi masyarakat bahwa Dewan Perwakilan Rakyat (DPR, DPRD) dalam menjalankan tugas lebih cenderung hanya “datang, duduk, diam, dan duit” (D4). Sehingga masyarakat menganggap DPR dan DPRD bukan wakil mereka yang diharapkan mampu mengemban aspirasi mereka. Anggapan ini dapat diamati pada

masa Orde Baru frekuensi komunikasi antara DPRD dengan masyarakat sangatlah minim, DPR lebih cenderung tunduk pada eksekutif, DPR lebih cenderung memperjuangkan kepentingan anggota dan partainya. Keadaan ini tentunya sangat tidak sejalan dengan tugas dan fungsi DPR dan DPRD.

Munculnya reformasi yang sedang bergulir sekarang ini dengan terbentuknya DPR dan DPRD melalui Pemilu yang demokratis mampu mengubah persepsi masyarakat yang negatif terhadap keberadaan DPRD terutama menyangkut kinerja anggota-anggotanya. Untuk mengetahui kinerja anggota DPRD ini perlulah dilakukan kajian secara ilmiah dengan penelitian.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka judul penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, motivasi kerja terhadap kinerja (performance) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Kajian tentang kinerja suatu organisasi memiliki kaitan dengan faktor yang sangat kompleks dan sangat luas. Oleh karena itu dalam penelitian ini hanya dibatasi pada faktor lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan semangat kerja.

Berdasarkan pembatasan masalah di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: "Adakah pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja

terhadap kinerja (performance) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah?"

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam thesis ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh yang signifikan antara pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja (performance) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah, terutama mengenai pengaruh lingkungan fisik kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja (performance) sebagai pedoman di dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Penelitian ini diharapkan juga memberikan informasi kepada masyarakat secara jelas mengenai kualitas Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah, sehingga masyarakat dapat memilih dan menentukan syarat-syarat keanggotaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam memperjuangkan hak dan aspirasi rakyat pada masa mendatang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kinerja**

Kinerja adalah tingkat efektivitas seseorang dalam melakukan tugasnya (Handoko, 1996 : 13).

Efektivitas kerja berhubungan erat dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, sehingga produktivitas dan efektivitas kerja semakin meningkat. Sedangkan kinerja berhubungan dengan seberapa baik hasil kerja yang dicapai. Kinerja adalah suatu peningkatan kerja dalam mencapai tujuan, artinya sejauhmana tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai (Gill dalam Anton Lami Suhadi, 1998 : 18).

Adapun pendapat lain, kinerja adalah sejauhmana sasaran kerja atau tujuan kerja yang ditetapkan dapat dicapai oleh individu-individu, kelompok-kelompok maupun organisasi secara keseluruhan (Gibson dalam Sumadi Suryabrata, 1997 : 87). Kinerja dapat ditingkatkan bila seseorang dapat mengadakan pembahasan yang jujur dan terbuka mengenai masalah-masalah yang timbul dalam suatu lembaga. Dengan menggunakan pengetahuan dan teknik dari ilmu perilaku, pengembangan organisasi dapat

didefinisikan sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kinerja dengan mengintegrasikan keinginan individu akan pertumbuhan dan perkembangan yang sesuai dengan tujuan keorganisasian (Gibson, 1992 : 583).

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa setiap lembaga pasti mengharapkan tingkat kinerja yang tinggi. Namun kenyataannya harapan tersebut masih menghadapi beberapa kendala. Kinerja pada dasarnya merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan atau pemberian kekuatan yang mengarah pada pencapaian kepuasan. Pencapaian kepuasan ini dirasakan oleh lembaga itu sendiri karena terjadi peningkatan kerja.

## **B. Aspek-aspek Kinerja**

Aspek-aspek yang dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk mengungkapkan kinerja, menurut Handoko (1996 : 101) adalah :

### **1. Kemampuan melakukan pekerjaan secara efektif**

Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan harus benar-benar efektif sesuai rencana yang ditetapkan oleh peraturan pengelolaan lembaga di lingkungan instansi yang bersangkutan.



## 2. Ketepatan dan obyektivitas

Berbagai keputusan dan kegiatan pimpinan hanya efektif bila didasarkan atas informasi yang tepat dari peraturan pengelolaan di suatu lembaga.

## 3. Ruang lingkup

Perencanaan pekerjaan yang efektif perlu memperhatikan lingkungan di dalam suatu lembaga yang bersangkutan.

## 4. Tanggung jawab terhadap pelaksanaan perencanaan

Setiap pelaksanaan perencanaan yang dirancang dalam suatu organisasi, setiap elemen harus bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

## 5. Ketepatan waktu

Dalam menetapkan rencana harus sesuai dengan berbagai perbedaan waktu dan pekerjaan dilakukan secara tepat waktu pula.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja adalah; kemampuan seorang pimpinan dalam melakukan pekerjaan secara efektif, ketepatan dan obyektivitas dalam pengambilan keputusan, ruang lingkup yang menjadi sasaran, tanggungjawab yang diperlukan penyelesaian, dan adanya ketepatan waktu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Pelaksanaan Otonomi Daerah berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 1999 pasal 1 ayat (1) menempatkan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai badan legislatif daerah. Badan legislative daerah mempunyai hak untuk membuat peraturan daerah yang merupakan hak legilasi dan hak pengawasan terhadap eksekutif. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai lembaga Perwakilan Rakyat di daerah memiliki kewenangan untuk melaksanakan demokrasi berdasarkan Pancasila. Oleh karena itu, menurut pasal 19 Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai hak sebagai berikut :

1. Meminta pertanggungjawaban Gubernur, Bupati, dan Walikota.
2. Meminta keterangan kepada Pemerintah Daerah.
3. Mengadakan penyelidikan.
4. Mengadakan perubahan atas Rancangan Peraturan Daerah.
5. Mengajukan pernyataan pendapat.
6. Mengajukan Rancangan Peraturan Daerah.
7. Menentukan Anggaran Belanja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Di samping hak-hak yang dimiliki, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah juga memiliki kewajiban-kewajiban seperti disebutkan pada pasal 22 Undang-Undang No. 22 Tahun 1999, yakni sebagai berikut :

1. Mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta mentaati segala peraturan perundangan-undangan.
3. Membina demokrasi dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
4. Meningkatkan kesejahteraan rakyat di daerah berdasarkan demokrasi ekonomi.
5. Memperhatikan dan menyalurkan aspirasi, menerima keluhan dan pengaduan masyarakat serta memfasilitasi tindak lanjut penyelesaiannya.

Melihat hak dan kewajiban Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana di atur secara konstitusional dalam pasal di atas, maka diperlukannya anggota dewan yang memiliki kinerja (performance) tinggi agar dapat menyelesaikan hak dan kewajibannya sebagai wakil rakyat yang mampu menciptakan demokrasi dan menyalurkan aspirasi rakyat.

Kinerja akan menentukan keberhasilan, dan atau baik serta buruknya suatu organisasi di dalam mencapai tujuan. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai tujuan sesuai dengan hak dan kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang. kinerja yang rendah akan menciptakan suasana kerja yang tidak sehat. Menumpuknya berbagai pekerjaan akan semakin menambah beban

bagi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. Sebaliknya, kinerja yang tinggi dari anggota dewan akan semakin menyalurkan aspirasi masyarakat yang diwakilinya.

### **C. Hubungan Antar Variabel dengan Variabel Kinerja**

Menurut Albert dalam Handoko (1996 : 294), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain adalah sebagai berikut :

#### 1. Kejelasan perencanaan

Banyak sifat pekerjaan seseorang didefinisikan oleh rencana yang harus dilaksanakan. Apabila rencana tersebut didefinisikan dengan baik, maka hasil pekerjaan tersebut juga akan lebih baik.

#### 2 Laju perubahan

Perubahan-perubahan tertentu berubah jauh lebih cepat dari pada yang lain. Laju perubahan itu penting dalam menentukan sampai pada taraf mana kebijakan dapat dirumuskan dan stabilitas kebijakan yang dirumuskan dapat dipertahankan.

#### 3. Penggunaan standar sasaran

Seorang pemimpin harus mencari tahu, baik dengan pengamatan pribadi maupun dengan penggunaan standar-standar sasaran, dan peran anggota selaku bawahan mengikuti rencana-rencana

yang telah ditetapkan bersama. Standar-standar tujuan yang baik akan menyatakan dengan mudah adanya penyimpangan dari rencana-rencana tersebut.

#### 4. Teknik-teknik komunikasi

Efektifitas teknik-teknik komunikasi yang digunakan akan mempengaruhi manajemen. Teknik komunikasi yang tepat antara atasan dengan bawahan akan meningkatkan kegairahan kerja dalam suatu organisasi.

#### 5. Banyaknya kontak pribadi

Banyak hal dalam manajemen yang menuntut hubungan-hubungan tatap muka. Banyak situasi tidak bisa ditangani secara sempurna dengan laporan-laporan tertulis, memorandum, laporan kebijakan, dokumen perencanaan, dan komunikasi lainnya yang tidak memerlukan kontak pribadi. Perlu dorongan dari pimpinan dan anggota untuk mendiskusikan masalah dengan sifat memberi dan menerima.

#### 6. Kemampuan masing-masing anggota

Kemampuan masing-masing anggota dalam suatu organisasi sangat menentukan kinerja yang dihasilkan. Hal ini menyangkut pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing anggota, sikap mental, kemampuan untuk berkreasi, serta inisiatif masing-masing anggota.

## 7. Kondisi biografikal

Kondisi biografikal mencakup aspek jenis kelamin, keturunan, umur yang dimiliki oleh setiap anggota yang akan menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan. Pada umumnya, jenis kelamin laki-laki lebih cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan jenis kelamin wanita yang memiliki keterbatasan secara kodrati. Di samping itu, umur juga akan menentukan kinerja yang dimiliki oleh seseorang. Usia yang terlalu muda biasanya lebih cenderung menghasilkan kinerja yang kurang sempurna, karena kurangnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki dalam suatu bidang pekerjaan. Begitu juga usia yang terlalu tua, akan menghasilkan kinerja yang rendah karena menurunnya tenaga yang dimiliki oleh seseorang.

## 8. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi adalah kondisi di luar organisasi maupun yang ada di dalam organisasi yang berupa faktor di luar diri anggota. Faktor-faktor itu yakni; keadaan organisasi lain, kondisi lingkungan kerja yang berupa kondisi fisik maupun kondisi sosial organisasi yang bersangkutan serta tuntutan anggota masyarakat di luar organisasi.

Hills dalam Cofer (1990:224) menyatakan bahwa aktivitas kerja yang efisien dan efektif sangat dipengaruhi oleh dorongan

yang ada dalam diri seseorang dan sikap yang dimiliki terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Seorang memiliki dorongan yang berbeda dengan orang lain dalam menjalankan tugas dalam pekerjaan mereka. Miller (1987:476) menyatakan bahwa sikap terhadap pekerjaan yang ada pada diri seseorang akan memiliki dampak terhadap produktivitas kerja.

Sejalan dengan pendapat di atas Matson (1977:776) menjelaskan bahwa sikap kerja seseorang akan terungkap dalam bentuk bagaimana mereka menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan baik dari aspek waktu maupun aspek kualitasnya. Sedangkan Sondang P. Siagian (1993) menyatakan bahwa dorongan dan kepuasan dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja anggota dalam suatu organisasi.

Motivasi secara umum adalah dorongan yang ada pada diri seseorang dalam menjalankan aktivitas tertentu termasuk menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan. Dorongan ini menurut Maslow yang paling rendah adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan yang tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Apabila seseorang menjalankan tugas hanya karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis semata, maka kinerja yang ditunjukkan

akan lebih rendah dibandingkan dengan kinerja orang yang menjalankan tugas karena ingin menunjukkan kebutuhan aktualisasi diri.

Selain itu motivasi juga berkaitan dengan harapan-harapan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas. Apabila tugas yang dikerjakan sesuai dengan harapan yang mereka miliki akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja orang yang menjalankan tugas tidak sesuai dengan harapan mereka (Cofer,1990:451).

Hal lain yang masih menyangkut motivasi adalah imbalan yang mereka terima dengan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Setiap orang yang menjalankan tugas mengharapkan suatu imbalan dalam berbagai bentuk. Apabila imbalan yang mereka terima sesuai dengan harapan yang mereka kehendaki akan dapat meningkatkan kinerja seseorang. Sebaliknya apabila mereka menjalankan tugas memperoleh imbalan tidak sesuai dengan harapan mereka maka akan berakibat kinerja yang kurang optimal (Saydam,1996:128).

Pendapat lain yang berkaitan dengan kinerja adalah Bindra (1992) menyatakan aktivitas kerja dipengaruhi oleh keleluasaan seseorang untuk bergerak dalam suatu ruang kerja. Selanjutnya Shirley dalam Cofer (1990: 823) menegaskan ruang yang terlalu



sempit akan membuat orang kesulitan melakukan aktivitas bekerja sehingga dapat menurunkan hasil kerja. Catton (dalam Draha 1998:126) menyatakan ketersediaan peralatan dan fasilitas kerja dalam satu ruang akan sangat menentukan efisiensi dan efektifitas kerja seseorang.

Pendapat ruang kerja di atas akan memberikan suatu pengertian bahwa ruang kerja yang luas akan membuat orang lebih nyaman untuk menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini memiliki suatu implikasi bahwa orang yang bekerja dengan ruang yang luas akan lebih mudah menyediakan alat dan sarana yang memadai di dekat tempat kerja. Sehingga akan lebih membuat efektif dan efisien dalam menjalankan tugas. Dengan kata lain dengan ruang yang luas alat- alat tersedia membuat orang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dari berbagai faktor internal yang mencakup kejelasan perencanaan, teknik komunikasi, kepemimpinan, standar sasaaran, frekuensi dan intensitas komunikasi kondisi biografikal, kondisi psikologia anggota, dan faktor eksternal organisasi yang meliputi keadaan organisasi lain, lingkungan kerja, tuntutan masyarakat di atas, dalam penelitian ini lebih difokuskan pada faktor lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan semangat kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

#### **D. Lingkungan Kerja**

Milton Blum (1993 :436) berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak baik, menyebabkan melemahnya aktivitas-aktivitas pekerja dan menurunnya produktivitas. Suasana yang tidak nyaman akan mempertinggi tingkat absensi, akhirnya mengarah pada ketidakefisienan. Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja juga dikemukakan oleh Manullang (1991 : 38) yang menyatakan bahwa kondisi-kondisi yang menyenangkan terutama dalam waktu jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja. Peralatan kerja yang baik, ruang yang nyaman, perlindungan keamanan, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, kebersihan terjaga, bukan saja akan menambah semangat kerja, tetapi juga merupakan salah satu faktor penyebab meningkatnya efisiensi.

Ruang kerja yang dapat memberikan keleluasan bekerja akan membantu peningkatan hasil kerja seseorang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Bindra yang intinya aktivitas kerja seseorang akan dipengaruhi oleh kebebasan mereka untuk bergerak dalam suatu ruang untuk menjalankan pekerjaan. Ruang yang terlalu sempit membuat seorang yang bekerja mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas secara efektif (Shirley dalam Cofer 1990:823).

Lingkungan kerja bagi para pekerja adalah tempat mereka berkarya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban, oleh karena itu ruang kerja harus dapat memberikan fasilitas yang cukup demi kelancaran tugas seseorang. Hal ini sejalan dengan pendapat Catton (dalam Draha, 1998:126) yang menyatakan ketersediaan peralatan dan fasilitas dalam ruang kerja yang memadai akan mempengaruhi efektifitas seseorang bekerja.

Ruang kerja yang memiliki karakter yang terang akan memberikan suasana kerja yang lebih aktif. Karakteristik ini meliputi kecerahan warna, penerangan, penataan peralatan yang tidak menutup ruang pandang (Berlynes, dalam Montgomery, 1987:429). Sedangkan Zimbardo dalam Cofer (1990:351) menyatakan bahwa suasana kerja yang tenang dan tidak gaduh memberikan tempat yang nyaman bagi seseorang untuk konsentrasi bekerja.

Berdasarkan teori dan penjelasan di atas, maka kondisi lingkungan fisik kerja akan diteliti dari indikator-indikator :

1. Keadaan penerangan
2. Keadaan luas ruang kerja
3. Keadaan peralatan kerja

Penerangan yang baik memungkinkan tenaga kerja melihat obyek-obyek yang dikerjakan secara jelas, cepat dan tanpa upaya-

upaya yang tidak perlu. Selain itu, penerangan yang memadai memberikan kesan pemandangan yang lebih baik dan keadaan lingkungan yang menyegarkan (Manullang,1991:79).

Permasalahan penerangan meliputi kemampuan manusia untuk melihat sesuatu, sifat-sifat dari indera penglihatan, usaha-usaha yang dilakukan untuk melihat obyek lebih baik dan pengaruh penerangan terhadap lingkungan. Suatu hal yang perlu diperhatikan adalah, kenapa seseorang melihat suatu obyek dengan mudah dan cepat, sedangkan yang lainnya harus dengan berusaha keras, bahkan ada sebagian orang yang tidak melihat sama sekali.

Dalam ruang lingkup pekerjaan, faktor yang menentukan adalah ukuran obyek, derajat kontras di antara obyek dan sekelilingnya, luminensi (=brightness) dari lapangan penglihatan yang tergantung dari penerangan dan pemantauan pada arah si pengamat serta lamanya melihat. Faktor-faktor ini dapat megimbangi satu dengan yang lain, misalnya suatu obyek dengan kontras kurang dapat dilihat, apabila obyek tersebut cukup besar atau bila penerangan cukup baik. Konsep ini sangat penting pengaruhnya terhadap arti ketajaman penglihatan yang diberi perbatasan sebagai harga kebalikan dari ukuran obyek terkecil yang dapat dilihat. Ukuran yang terkecil ini ternyata masih tergantung kepada kontras

dan tingkat penerangan. Ukuran suatu obyek dinyatakan dengan derajat sudut penglihatan(Milton Blum,1993:614).

Lingkungan atau situasi kerja dapat menimbulkan beban kerja tambahan yang mestinya tidak muncul dalam kondisi normal.. Tambahan beban pekerjaan dimaksud ada 5 (lima) faktor penyebab,, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Faktor fisik yang meliputi; penerangan, suhu udara, kelembaban, cepat rambat udara, suara, vibrasi mekanis, radiasi dan tekanan udara.
2. Faktor-faktor kimia yang meliputi; gas, uap, debu, kabut, "fume", asap, awan, cairan, dan benda padat.
3. Faktor biologi, baik dari golongan tumbuhan maupun hewan.
4. Faktor fisiologis, seperti; kontruksi mesin, sikap, dan cara kerja.
5. Faktor mental psikologis yang meliputi; suasana kerja, hubungan di antara anggota atau pekerja, pemilihan kerja, dan lain-lain Shirley dalam Cofer, 1990: 861).

Faktor-faktor tersebut dalam jumlah yang cukup dapat mengganggu daya kerja seseorang. Contoh yang sederhana adalah :

1. Penerangan yang kurang cukup intensitasnya adalah sebab kelelahan mata.
2. Kegaduhan mengganggu daya ingat, konsentrasi pikiran yang berakibat kelelahan psikologis.

3. Gas-gas dan uap diserap tubuh melalui pernafasan dan mempengaruhi berfungsinya berbagai jaringan tubuh dengan akibat penurunan daya kerja.
4. Debu-debu yang dihirup ke paru-paru mengurangi penggunaan optimal alat pernafasan untuk mengambil zat asam dari udara.
5. Parasit-parasit yang masuk tubuh akibat higene di tempat kerja yang buruk menurunkan derajat kesehatan dan juga daya kerjanya.
6. Sifat badan yang salah mengurangi hasil kerja yang menyebabkan timbulnya kelelahan atau kurangnya fungsi maksimal alat-alat tertentu.
7. Hubungan kerja tidak sesuai merupakan sebab bekerja secara lamban atau setengah-tengah.

Sebaliknya, apabila faktor-faktor tersebut dicari manfaatnya, dapat diciptakan suasana kerja yang serasi, misalnya :

1. Penggunaan musik di tempat kerja.
2. Penerangan yang diatur intensitas dan penyebarannya.
3. Dekorasi warna di tempat kerja.
4. Bahan-bahan yang beracun dalam keadaan dikendalikan bahayanya.
5. Penggunaan suhu yang nikmat untuk kerja.
6. Perencanaan manusia dan mesin yang sebaik-baiknya.

7. Dan lain-lain sebagainya (Shirley dalam Cofer,1990:812).

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 26 Tahun 1996 dan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 47 Tahun 1999 tentang Standarisasi Ruangan Kantor dan Alat Perlengkapan Kantor bagi Pejabat di Jajaran Pemerintahan Propinsi Jawa Tengah untuk anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah sebagai berikut :

1. Ukuran ruang kantor

- a. Ruangan kerja 3 x 5 M
- b. Ruangan tamu 4 x 5 M
- c. Ruangan rapat 4 x 5 M
- d. Ruangan tunggu 2 x 2 M
- e. Ruangan staff 2 x 3 M
- f. Ruangan istirahat 2 x 3 M
- g. Ruangan toilet 1,75 x 2 M

2. Alat-alat perlengkapan kantor

- a. Meja kerja dengan perlengkapan seperangkat alat tulis, bak bersusun, asbak, kalender duduk, kotak memo disposisi, dan bendera kecil RI.
- b. Satu meja kecil tempat telephon.
- c. Satu kursi kerja yang dapat digerakkan vertikal dan horizontal.

- d. Dua kursi hadap.
- e. Satu peta bumi.
- f. Satu buah telepon.
- g. Satu buah intercome.
- h. Satu buah almari buku.
- i. Dua buffet kayu.
- j. Satu cermin dinding besar.
- k. Satu jam dinding besar.
- l. Satu buah pesawat televisi.
- m. Satu lambang negara RI.
- n. Satu stel kursi tamu.

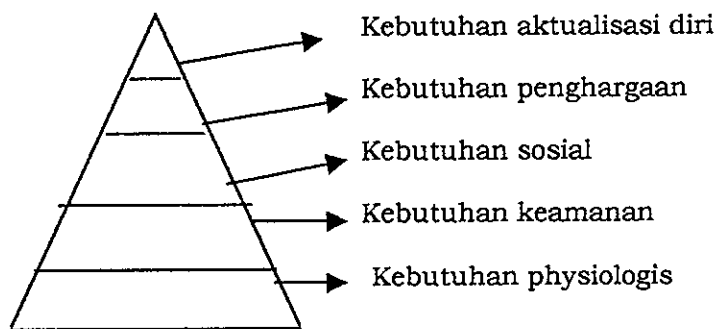
#### **E. Motivasi**

Telah dikemukakan bahwa seseorang melakukan sesuatu kegiatan tentu ada motif yang mendorong seseorang itu untuk berbuat. Motivasi merupakan faktor yang cukup besar pengaruhnya terhadap kinerja (performance). William G. Scott memberikan definisi tentang konsep motivasi, yakni rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan (dalam Sondang P. Siagian, 1998: 13).

UPT - MUSEUM ENDIP



Menurut Abraham Maslow dalam Sondang P. Siagian (1998:32) dorongan atau motivasi pada diri seseorang berorientasi pada tingkat kebutuhan manusia. Setiap satu peringkat kebutuhan manusia terpenuhi, maka akan timbul kebutuhan pada peringkat berikutnya. Menurut Maslow, motivasi manusia yang didasarkan pada kebutuhan terbagi dalam 5 (lima) tingkat seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Hirarki kebutuhan menurut Maslow

Pada tingkat terbawah hirarki Maslow dalam Sondang P. Siagian (1998:34-35) adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan hidup. Paling tidak kebutuhan pokok hidup minimal. Jika kebutuhan fisiologis ini telah terpenuhi, maka kebutuhan akan naik ke peringkat kedua, yaitu kebutuhan keamanan.

Kebutuhan akan keamanan ini memiliki dua dimensi, yakni keamanan lahiriah dan keamanan batiniah. Jika kebutuhan keamanan telah terpenuhi, maka akan naik ke peringkat di atasnya

yaitu kebutuhan sosial, demikian seterusnya sampai ke peringkat tertinggi, yakni kebutuhan aktualisasi diri.

Sedangkan David McClelland (dalam I Nyoman Sudarta, 1998:86) mengemukakan teori motivasi prestasi yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. Mereka lebih suka agresif dan memecahkan masalah, bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.
2. Mereka cenderung menciptakan situasi, tidak menunggu kondisi.
3. Mereka bekerja sesuai target yang telah ditentukan, bahkan seringkali melampau target.

Myers (dalam Imam Barnadib, 1994:34) menyatakan bahwa motivasi yang ada dalam diri seseorang akan menjadi dorongan untuk menyelesaikan tugas hidup yang mereka hadapi. Selain itu pemenuhan kebutuhan hidup manusia sesuai dengan tingkatannya akan memberikan dorongan sesuai dengan tingkat yang mereka butuhkan. Imbalan untuk memenuhi kebutuhan biologis akan memberikan dorongan yang lebih rendah, disbanding pemenuhan kebutuhan social dan kebutuhan psikologis (Herzberg dalam Suparman, 1997: 137).

Pemenuhan kebutuhan yang dimiliki manusia sebagaimana yang dianjurkan oleh gerakan organisasi yang mengangkat nilai-nilai humanistik adalah sesuatu yang perlu diwujudkan dalam suatu

organisasi (McGregor dalam Draha,1998:215). Selanjut Goldthrope menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan penghargaan dan penghormatan dapat memainkan peran untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang (dalam Suparman,1997:145)

Teori lain memberikan petunjuk bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang perlu adanya petunjuk kerja yang jelas dalam rentang waktu jangka pendek, menengah, dan jangka panjang, sehingga setiap orang yang terlibat dalam suatu organisasi memiliki suatu harapan terhadap jenis pekerjaan yang sudah terselesaikan, pekerjaan apa berikutnya yang perlu dikerjakan dan seterusnya. Keadaan ini pada tahap berikutnya akan mendorong seorang untuk meningkatkan kinerjanya (Draha,1997:214).

Dalam penelitian ini, indikator-indikator yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. *Motive*
2. *Expectancy*
3. *Insentif*

Motif berbeda dengan motivasi. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Fremout E. Kost dan James E. Rozeinweig (1990 : 219) yang menyatakan bahwa motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya merupakan kecenderungan menyumbangkan perbuatan atau

tingkah laku tertentu. Dorongan untuk melakukan sesuatu itu dapat datang dari luar atau dapat merupakan hasil dan suatu proses pemikiran dari dalam diri seseorang. Selanjutnya, Orbert S. Woodworth (1985 : 333) menyatakan pendapatnya; "*A motif is a set which predisposed the individual for certain activities for seeking certain goal*", motif merupakan suatu set kondisi yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah wakil rakyat daerah yang dipilih melalui Pemilihan Umum yang dipilih oleh rakyat. Oleh karena itu, motif yang bagaimana sebenarnya yang mendorong seseorang menjadi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, inilah yang perlu diteliti.

Motif juga memberikan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diharapkan. Pengharapan yang ada pada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah akan menentukan motivasi yang menjadi pendukungnya.

*Expectancy* (harapan) merupakan salah satu indikator dari motivasi. Pengharapan merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan akan dapat mencapai tujuan (Fred N. Kerlinger, 1987 : 166).

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa orang yang melakukan sesuatu perbuatan untuk mencapai tujuan, atau dengan

kata lain perbuatan yang dilakukan seseorang seimbang sesuai dengan harapannya.

Insentif merupakan indikator terakhir dari motivasi yang akan diteliti. Insentif merupakan perangsang, tetapi dalam thesis ini yang akan diteliti adalah insentif dalam bentuk kompensasi kepuasan ekonomi, dengan gaji dan fasilitas lain yang diperoleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

#### **F. Semangat Kerja**

Pengertian semangat kerja, menurut Morris S. Viteles (dalam Taufik Abdullah, 1993 : 78) adalah "*Morale is an attitude of satisfaction with desine a particular group or organization*", semangat kerja adalah suatu sikap (morale) dari kepuasan dengan keinginan yang terus menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan kelompok atau organisasi.

Sementara Edwin B. Flipppo (1992 : 27) memberikan cirri-ciri bahwa semangat kerja yang baik ditandai dengan gairah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai perintah dan peraturan serta kemauan bekerjasama dengan karyawan lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Pendapat ini dapat ditafsirkan bahwa seseorang yang memiliki semangat kerja yang baik akan dapat dilihat bagaimana

ekspresi mereka dalam menjalankan tugas. Ekspresi dapat diperhatikan raut wajah, gerak, dan tutur kata yang ada pada diri seseorang. Selain itu juga dapat diperhatikan kedisiplinan dan ketaatan mereka terhadap aturan kerja yang sudah ditetapkan.

R.C. Davis (1991:367) mengemukakan pengaruh positif yang ditimbulkan oleh semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Kemauan untuk bekerjasama demi mencapai tujuan organisasi.
2. Kesetiaan pada organisasi dan pemimpin.
3. Disiplin yang baik atau bersedia bekerja sesuai perintah dan aturan.
4. Stamina organisasi yang kuat atau kemampuan organisasi memanfaatkan pada saat kesulitan.
5. Minat yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi.
6. Mempunyai inisiatif.
7. Merasa bangga pada organisasi.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat diteliti dari indikator-indikator :

1. Absensi (frekuensi kehadiran).
2. Kerjasama.
3. Kebanggaan terhadap profesi.
4. Disiplin

## 5. Inisiatif.

Absensi berupa ketidakhadiran anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam melaksanakan tugas-tugas yang merupakan data yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Demikian pula kerjasama antar anggota dewan, dalam arti ada tenggang rasa sesama anggota, tidak terbatas pada kesamaan keanggotaan partai politik sebagai induk organisasi. Kerjasama yang dimaksudkan adalah kerjasama kelompok organisasi kelembagaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Kebanggaan terhadap profesi juga dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur sejauhmana semangat kerja yang dimiliki oleh anggota dewan. Karena kebanggaan terhadap profesi dapat diketahui sikap anggota dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas anggota secara proporsional dan professional. Untuk mengukur tingkat kebanggaan terhadap profesi dapat dilakukan berdasarkan pendapat William G. Scott (1989 : 83) yang menyatakan; *"that workes who being rewarded by the group with reguler membership tended to be highly satisfaction, regareless of the reward by management those who were not rewarded by the group gave evidence of low satisfaction"*, pekerja merupakan anggota kelompok yang diatur dengan tata tertib keanggotaan, menunjukkan

tingkat kepuasan (kebanggaan) yang tinggi, apabila pekerja taat pada peraturan tata tertib, dan menunjukkan kepuasan (kebanggaan) yang rendah apabila pimpinan tidak memperhatikan mereka.

Pendapat William G. Scott tersebut secara analog dapat digunakan untuk menilai tingkat kebanggaan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Apabila anggota datang ke kantor tepat waktu, tidak pernah meninggalkan tempat kerja dalam waktu kerja, atau berpakaian rapi sesuai dengan aturan, merupakan salah satu ciri-ciri seseorang itu melakukan kedisiplinan.

## **G. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara, yang mungkin benar dan mungkin salah. Oleh sebab itu hipotesis diperlukan pembuktian jawaban melalui penelitian yang dilakukan. Dari pembahasan yang dikemukakan sub-sub bab sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam thesis ini adalah sebagai berikut :

### **1. Hipotesis Mayor**

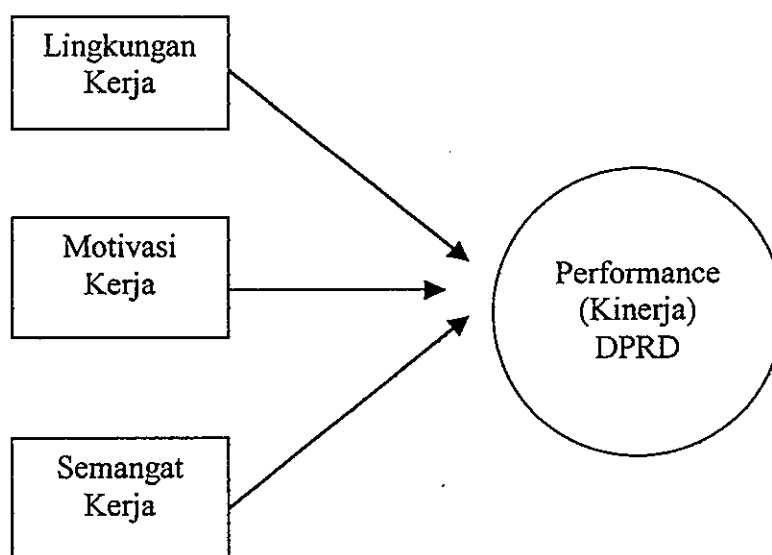
Ada pengaruh fisik lingkungan kerja, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.



## 2. Hipotesis Minor

- a. Ada pengaruh fisik lingkungan kerja dengan kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
- b. Ada pengaruh semangat kerja dengan kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
- c. Ada pengaruh motivasi kerja dengan kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Berdasarkan hipotesis tersebut dapat digambarkan model hipotesis sebagai berikut :



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Rancangan Penelitian**

Desain dari penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan data dan analisa data. Tetapi dalam pengertian yang luas desain penelitian meliputi proses-proses:

1. Mengidentifikasi masalah yang akan diteliti.
2. Memformulasikan metode penelitian yang digunakan, meliputi: metode pendekatan, spesifikasi penelitian, menentukan luas sample yang diteliti, cara pengumpulan data, dan menentukan variable penelitian.
3. Menentukan jenis data yang diteliti dengan instrumen data.
4. Menentukan alat uji hipotesis.
5. Melakukan penelitian pada obyek yang telah ditentukan.
6. Menganalisis data secara kualitatif melalui proses editing, coding, dan tabulasi.
7. Menganalisis data kuantitatif dengan menggunakan rumus statistika untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan dilanjutkan analisis kualitatif.
8. Menyusun laporan hasil penelitian.

## **B. Ruang Lingkup**

Pengaruh lingkungan fisik kerja,, motivasi, semangat kerja terhadap kinerja (*performance*) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah ini diteliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal tersebut dilakukan berdasarkan pertimbangan bahwa permasalahan yang diteliti memiliki cakupan variabel yang sangat banyak, dan setiap variabel memiliki fungsi yang berbeda terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran semua fenomena yang ada dalam masyarakat, khususnya anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sehingga dapat disimpulkan sampai sejauhmana tingkat kinerja (*performance*) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Sedangkan spesifikasi penelitian yang digunakan adalah korelasional sesuai dengan penggambaran pengaruh atau hubungan fenomena variabel satu dengan variabel lainnya. Sebagai upaya melengkapi hasil penelitian ini juga digunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologis.

### **C. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang digunakan dalam penelitian adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah.

### **D. Variabel Penelitian**

#### 1. Klasifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Kinerja (*performance*) sebagai variabel dependen (terikat) diberi simbol Y
- b. Variabel lingkungan kerja fisik merupakan variabel independen (bebas) dengan simbol  $X_1$ .
- c. Variabel semangat kerja merupakan variabel independen (bebas) simbol  $X_2$ .
- d. Variabel motivasi merupakan variabel independen (bebas) dengan simbol  $X_3$

#### 2. Definisi konseptual

- a. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Semangat kerja adalah sikap moral dari perseorangan maupun secara kelompok terhadap lingkungan kerja yang ditandai dengan adanya minat, gairah dan disiplin

terhadap pekerjaan. Sedangkan sikap kelompok ditandai dengan kemampuan kerjasama.

- c. Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang dan/atau dorongan dari luar yang menyebabkan adanya proses pemikiran seseorang untuk melakukan sesuatu.
- d. Lingkungan fisik kerja adalah tempat dan suasana anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah melakukan aktivitas kerja sehari-hari.

### 3. Definisi operasional

Untuk kepentingan operasional penelitian, maka variable-variabel penelitian dijabarkan dalam sub variable atau indicator sebagai berikut :

#### a. Kinerja (performance) meliputi indikator :

- 1) Kemampuan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien
- 2) Ketepatan dan objektivitas
- 3) Ruang lingkup pekerjaan
- 4) Tanggung jawab terhadap tugas
- 5) Ketepatan waktu

Secara ringkas kinerja anggota DPRD Propinsi Jateng memiliki indikator kinerja mencakup kinerja dalam tugas

legeslasi, kinerja dalam tugas pengawasan, kinerja dalam tugas penetapan anggaran.

b. Semangat kerja meliputi indikator :

- 1) Absensi (frekuensi kehadiran)
- 2) Kerjasama
- 3) Kebanggaan terhadap profesi
- 4) Disiplin
- 5) Inisiatif

c. Motivasi meliputi indicator :

- 1) Motif (dorongan)
- 2) Expentasi (harapan)
- 3) Insentif (imbalan)

d. Lingkungan kerja meliputi indikator :

- 1) Keadaan penerangan
- 2) Keadaan luas ruangan
- 3) Keadaan peralatan kerja

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua, yaitu :

1. Data primer, yakni data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data dari responden. Baik dengan kuesioner maupun dari hasil wawancara.

2. Data sekunder, yakni data yang diperoleh dari data dokumentasi dan arsip Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah.

Adapun sumber data dari penelitian ini adalah anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah propinsi Jawa Tengah.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa :

1. Kuesioner terstruktur, yaitu daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dengan dilengkapi beberapa alternatif jawaban yang bebas dipilih oleh responden.
2. Interview guide, yaitu daftar pertanyaan yang digunakan untuk memandu responden agar jawaban yang diberikan sesuai dengan permasalahan penelitian.
3. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap lingkungan fisik kerja yang terjadi pada obyek penelitian.

#### **G. Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah yang berjumlah 99 orang. Adapun gambaran sebaran populasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**  
Sebaran Populasi Penelitian

<b>No</b>	<b>Unsur</b>	<b>Jumlah</b>
1	Pimpinan	4 orang
2	Komisi A	19 orang
3	Komisi B	19 orang
4	Komisi C	18 orang
5	Komisi D	20 orang
6	Komisi E	19 orang
Jumlah		99 orang

Sumber: Dokumentasi DPRD Propinsi Jateng 2000

## 2. Sampel

Untuk pengambilan sampel penelitian, menurut Ida Bagus Mantra (1990 : 2-3) ada tiga faktor yang harus diperhatikan, yaitu :

- a. Derajat keseragaman (degree of homogeneity) dari populasi.
- b. Presisi yang dikehendaki peneliti.
- c. Biaya, tenaga, dan waktu penelitian.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan tahapan sebagai berikut :

- a. Penentuan jumlah sampel penelitian.

Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan tabel Krejcie and Morgan dengan taraf



signifikansi 95% dengan jumlah populasi sebesar 99 orang diperoleh sampel sebesar 80 Orang.

b. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tahapan sebagai berikut :

1) Teknik cluster sampling

Teknik ini digunakan karena populasi tersebar menjadi beberapa kelompok yaitu unsur; pimpinan, komisi A, komisi B, komisi C, komisi D, dan komisi E.

2) Proporsional sampling

Teknik ini digunakan karena jumlah dari setiap kelompok yang ada dalam populasi tidak sama jumlahnya.

3) Random sampling

Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel secara acak agar diperoleh sampel yang representatif.

Berdasarkan penjelasan proses pengambilan sampel tersebut di atas maka gambaran sebaran sampel dapat diperhatikan pada bagian sebagai berikut :

**Tabel. 2**  
Sebaran Sampel Penelitian

NO	UNSUR	POPULASI	SAMPEL
1	PIMPINAN	4	$4/99 \times 80 = 3$
2.	KOMISI A	19	$19/99 \times 80 = 15$
3.	KOMISI B	19	$19/99 \times 80 = 15$
4.	KOMISI C	18	$18/99 \times 80 = 15$
5.	KOMISI D	20	$20/99 \times 80 = 17$
6.	KOMISI E	19	$19/99 \times 80 = 15$
Jumlah		99	80

Sumber: Dokumentasi DPRD Propinsi Jateng 2000

## H. Metode Pengumpulan Data

### 1. Cara pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari empat jenis variabel. Setiap variabel memiliki beberapa item (pertanyaan) yang dikelompokkan secara terpisah dengan variable lainnya. Variabel kinerja (Y) dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan kuesioner tertutup. Kuesioner ini memiliki 15 item yang masing-masing item memiliki 4 alternatif jawaban (option) yang dapat dipilih bebas oleh responden dengan pemberian skor setiap alternatif jawaban adalah : a). Jawaban a diberi skor 4; b). Jawaban b diberi skor 3; c). Jawaban c diberi skor 2; d). Jawaban d diberi skor 1

Variabel fisik lingkungan kerja (X1) dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan kuesioner tertutup. Kuesioner ini memiliki 15 item yang masing-masing item

memiliki 3 alternatif jawaban (option) yang dapat dipilih bebas oleh responden dengan pemberian skor setiap alternatif jawaban adalah : a). Jawaban a diberi skor 3; b). Jawaban b diberi skor 2; c). Jawaban c diberi skor 1.

Variabel Semangat kerja (X2) dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan kuesioner tertutup. Kuesioner ini memiliki 15 item yang masing-masing item memiliki 4 alternatif jawaban (option) yang dapat dipilih bebas oleh responden dengan pemberian skor setiap alternatif jawaban adalah : a). Jawaban a diberi skor 4; b). Jawaban b diberi skor 3; c). Jawaban c diberi skor 2; d). Jawaban d diberi skor 1

Variabel motivasi kerja (X3) dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan kuesioner tertutup. Kuesioner ini memiliki 10 item yang masing-masing item memiliki 4 alternatif jawaban (option) yang dapat dipilih bebas oleh responden dengan pemberian skor setiap alternatif jawaban adalah : a). Jawaban a diberi skor 4; b). Jawaban b diberi skor 3; c). Jawaban c diberi skor 2; d). Jawaban d diberi skor 1.

## 2. Penetapan kualitas instrumen

Instrumen penelitian sebelum digunakan untuk mengumpulkan data yang sesungguhnya, perlu dilakukan ujicoba terlebih dahulu. Proses ini untuk melakukan pengujian tingkat validitas (kesahihan) dan reliabilitas instrumen.

### a. Uji validitas instrumen

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menguji muatan faktor-faktor yang ada pada setiap item instrumen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis faktor yang terdapat dalam program SPSS. Analisis faktor ini digunakan karena merupakan teknik analisis statistik yang mampu menggambarkan hubungan antar item yang terdapat dalam setiap variabel. Penggunaan analisis faktor harus memenuhi persyaratan indeks KMO (*Kaiser Meyer Olkin measure of Sampling Adequacy*) yang ada dalam instrumen sebagai berikut; (1) indeks KMO mendekati 1,00 dikategorikan baik sekali atau sangat baik, (2) indeks KMO mendekati 0,8 dikategorikan baik, (3) indeks KMO mendekati 0,7 dikategorikan cukup, (4) indeks KMO mendekati 0,6

dikategorikan sedang, dan (5) indeks KMO kurang dari 0,5 dikategorikan buruk.

Selain itu persyaratan yang harus dipenuhi adalah taraf signifikansi *indeks Barlett Test of Sphericity* tidak lebih dari 0,05. Sedangkan kriteria penentuan item memiliki validitas yang baik apabila muatan faktor lebih dari 0,71 termasuk dalam kategori sangat baik, muatan faktor lebih dari 0,63 termasuk kategori baik, muatan faktor lebih dari 0,55 tergolong cukup, dan muatan faktor lebih dari 0,45 tergolong sedang, serta muatan faktor kurang dari 0,32 tergolong kurang baik (Kaiser dalam Setiadi, 1992 : 259).

Mengacu pada kriteria di atas maka hasil analisis faktor setiap variabel dapat disajikan sebagai berikut :

#### 1). Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Instrumen Y ini mengungkap kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Jawa Tengah dengan menggunakan 15 item. Setelah dilakukan ujicoba terhadap 17 responden kemudian dianalisis dengan menggunakan fasilitas komputer pada program *SPSS versi 7.5 for Windows* dengan analisis faktor ternyata diperoleh hasil *indeks Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,83 dan *Barlett test of*

Sphericity sebesar 218,449 pada taraf signifikansi 0,0000. Hal ini mengandung suatu pengertian bahwa instrumen variabel Y layak untuk diuji validitasnya dengan menggunakan analisis faktor.

Hasil analisis faktor variabel Y diperoleh hasil dengan *communality* (muatan faktor) setiap item . Muatan faktor setiap faktor memberikan gambaran tentang validitas setiap item yang ada dalam instrumen kinerja. Sesuai dengan criteria yang ada dalam penentuan kualitas validitas setiap item dalam instrumen kinerja ini yang berjumlah 15 item, ternyata 10 item memiliki muatan faktor di atas 0,71 yang berarti memiliki validitas sangat baik, sedangkan 4 item memiliki muatan faktor di atas 0,63 dan di bawah 0,71 yang berarti memiliki validitas baik, sedangkan 1 item memiliki muatan faktor cukup. Memperhatikan hasil analisis tersebut dapat diberikan penjelasan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki validitas yang baik sehingga layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Sebagai gambaran yang lebih jelas berikut ini digambarkan validitas setiap item:

**Tabel. 3**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Y**

No	Item	Muatan Faktor	Kualitas validitas
1.	I 1	0,784	Sangat baik
2.	I 2	0,550	Cukup
3.	I3	0,749	Sangat baik
4.	I4	0,740	Sangat baik
5.	I5	0,834	Sangat baik
6.	I6	0,922	Sangat baik
7.	I7	0,606	Baik
8.	I8	0,813	Sangat baik
9.	I9	0,839	Sangat baik
10.	I10	0,887	Sangat baik
11.	I11	0,698	Baik
12.	I12	0,864	Sangat baik
13.	I13	0,603	cukupBaik
14	I14	0,896	Sangat baik
15	I15	0,596	Cukup

2). Pengujian Validitas Instrumen Variabel Fisik Lingkungan Kerja (X1)

Instrumen X1 ini mengungkap kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Jawa Tengah dengan menggunakan 15 item. Setelah dilakukan ujicoba terhadap 17 reponden kemudian dianalisis dengan menggunakan fasilitas kompueter pada program SPSS versi 7.5 for Windows dengan analisis faktor ternyata

diperoleh hasil indeks *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,777 dan *Barlett test of Sphericity* sebesar 154,681 pada taraf signifikansi 0,0000. Hal ini mengandung suatu pengertian bahwa instrumen variabel X1 layak untuk diuji validitasnya dengan menggunakan analisis faktor.

Hasil analisis faktor variabel X1 diperoleh hasil dengan *communality* (muatan faktor) setiap item. Muatan faktor setiap faktor memberikan gambaran tentang validitas setiap item yang ada dalam instrumen kinerja. Sesuai dengan criteria yang ada dalam penentuan kualitas validitas setiap item dalam instrumen kinerja ini yang berjumlah 15 item, ternyata 14 item memiliki muatan faktor di atas 0,71 yang berarti memiliki validitas sangat baik, 2 item memiliki muatan faktor di atas 0,63 dan di bawah 0,71 yang berarti memiliki validitas baik, sedangkan 1 item memiliki muatan faktor di atas 0,55 dan di bawah 0,63 yang berarti memiliki validitas cukup. Gambaran secara keseluruhan hasil pengujian validitas dapat diperhatikan tabel sebagai berikut:



**Tabel 4**  
Hasil analisis Validitas Instrumen X1

No	Item	Muatan Faktor	Kualitas validitas
1.	I 1	0,742	Sangat baik
2.	I 2	0,769	Sangat baik
3.	I3	0,882	Sangat baik
4.	I4	0,843	Sangat baik
5.	I5	0,947	Sangat baik
6.	I6	0,752	Sangat baik
7.	I7	0,706	Baik
8.	I8	0,857	Sangat baik
9.	I9	0,589	Cukup
10.	I10	0,780	Sangat baik
11.	I11	0,845	Sangat Baik
12.	I12	0,841	Sangat baik
13.	I13	0,739	Sangat baik
14	I14	0,929	Sangat baik
15	I15	0,709	Baik

## 2). Pengujian Validitas Instrumen Semangat Kerja (X2)

Instrumen X2 ini mengungkap kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Jawa Tengah dengan menggunakan 15 item. Setelah dilakukan ujicoba terhadap 17 reponden kemudian dianalisis dengan menggunakan fasilitas kompueter pada program SPSS versi 7.5 for Windows dengan analisis faktor ternyata diperoleh hasil indeks *Kaiser Meyer Olkin Measure of*

UPT-POSTAK UNOIP

*Sampling Adequacy* sebesar 0,833 dan *Barlett test of Sphericity* sebesar 288,693 pada taraf signifikansi 0,0000. Hal ini mengandung suatu pengertian bahwa instrumen variabel X2 layak untuk diuji validitasnya dengan menggunakan analisis faktor.

Hasil analisis faktor variabel X2 diperoleh hasil dengan *communality* (muatan faktor) setiap item. Muatan faktor setiap faktor memberikan gambaran tentang validitas setiap item yang ada dalam instrumen semangat kerja. Sesuai dengan criteria yang ada dalam penentuan kualitas validitas setiap item dalam instrumen semangat kerja ini yang berjumlah 15 item, ternyata 14 item memiliki muatan faktor di atas 0,71 yang berarti memiliki validitas sangat baik, 1 item memiliki muatan di atas 0,63 dan di bawah 0,71, sedangkan 3 item memiliki muatan faktor di atas 0,55 dan di bawah 0,63 yang berarti memiliki validitas cukup. Gambaran secara keseluruhan hasil pengujian validitas dapat diperhatikan tabel sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil analisis Validitas Instrumen X2**

No	Item	Muatan Faktor	Kualitas validitas
1.	I 1	0,901	Sangat baik
2.	I 2	0,828	Sangat baik
3.	I3	0,801	Sangat baik
4.	I4	0,852	Sangat baik
5.	I5	0,556	Cukup
6.	I6	0,564	Cukup
7.	I7	0,555	Cukup
8.	I8	0,898	Sangat baik
9.	I9	0,879	Sangat baik
10.	I10	0,794	Sangat baik
11.	I11	0,748	Sangat baik
12.	I12	0,742	Sangat baik
13.	I13	0,670	Baik
14	I14	0,725	Sangat baik
15	I15	0,754	Sangat baik

### 3). Pengujian Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X3)

Instrumen X3 ini mengungkap motivasi kerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Jawa Tengah dengan menggunakan 10 item. Setelah dilakukan ujicoba terhadap 17 reponden kemudian dianalisis dengan menggunakan fasilitas kompueter pada program SPSS versi 7.5 for Windows dengan analisis faktor ternyata

diperoleh hasil indeks *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,850 dan *Barlett test of Sphericity* sebesar 142,822 pada taraf signifikansi 0,0000. Hal ini mengandung suatu pengertian bahwa instrumen variabel X3 layak untuk diuji validitasnya dengan menggunakan analisis faktor.

Hasil analisis faktor variabel X3 diperoleh hasil dengan *communality* (muatan faktor) setiap item . Muatan faktor setiap faktor memberikan gambaran tentang validitas setiap item yang ada dalam instrumen motivasi kerja. Sesuai dengan criteria yang ada dalam penentuan kualitas validitas setiap item dalam instrumen semangat kerja ini yang berjumlah 10 item, ternyata 9 item memiliki muatan faktor di atas 0,71 yang berarti memiliki validitas sangat baik, 1 item memiliki muatan di atas 0,63 dan di bawah 0,71 yang berarti memiliki validitas baik. Gambaran secara keseluruhan hasil pengujian validitas dapat diperhatikan tabel sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil analisis Validitas Instrumen X3**

<b>No</b>	<b>Item</b>	<b>Muatan Faktor</b>	<b>Kualitas validitas</b>
1.	I 1	0,901	Sangat baik
2.	I 2	0,828	Sangat baik
3.	I3	0,801	Sangat baik
4.	I4	0,852	Sangat baik
5.	I5	0,556	Cukup
6.	I6	0,564	Cukup
7.	I7	0,555	Cukup
8.	I8	0,898	Sangat baik
9.	I9	0,879	Sangat baik
10.	I10	0,794	Sangat baik

Berdasarkan hasil ujicoba dan analisis faktor yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa keempat instrumen memiliki validitas yang baik, sehingga layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

#### **b. Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian sangat perlu dilakukan karena reliabilitas berkaitan dengan taraf "keajegan" dan taraf kepercayaan terhadap instrumen tersebut. Menguji reliabilitas alat ukur sama dengan menguji konsistensi.

Instrumen dalam penelitian ini masing-masing memiliki lebih dari dua alternatif jawaban yang berjenjang, maka pengujian reliabilitas instrumen dapat digunakan dengan program SPSS.

Penentuan tingkat reliabilitas instrumen menurut Fernandes dalam Saifudin Azwar (1995 : 29) dinyatakan bahwa reliabilitas instrumen dapat diterima apabila memiliki koefisien reliabilitas minimal 0,5. Hal ini mengandung pengertian bahwa suatu instrumen dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal, apabila memiliki koefisien reliabilitas lebih dari 0,5. Selain itu pengujian tingkat reliabilitas dapat dipergunakan kategori koefisien reliabilitas dengan rentangan sebagai berikut:

Koefisien 0,81 - 1,00 tergolong sangat tinggi

Koefisien 0,61 - 0,80 tergolong tinggi

Koefisien 0,41 - 0,60 tergolong cukup

Koefisien 0,21 - 0,40 tergolong rendah

Koefisien 0,00 - 0,20 tergolong sangat rendah

(Suharsimi, 1997:123)

Mengacu beberapa pendapat di atas, maka dapat dilakukan pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut:

### 1). Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Instrumen Variabel Kinerja dalam penelitian ini diungkap dengan 15 item yang menurut konsep teori merupakan satu dimensi. Setiap item memiliki 4 alternatif jawaban yang berjenjang, yang harus dipilih salah satu para responden. Keadaan instrumen seperti ini dapat dianalisis reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS dengan formula Koefisien Alpha.

Hasil analisis uji reliabilitas instrumen variabel kinerja anggota DPRD Jawa Tengah diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,891 yang berarti reliabilitas instrumen ini berada pada tingkat sangat tinggi, sehingga dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian.

### 2). Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel X1

Instrumen Variabel fisik lingkungan kerja dalam penelitian ini diungkap dengan 15 item yang menurut konsep teori merupakan satu dimensi. Setiap item memiliki 3 alternatif jawaban yang berjenjang, yang harus dipilih salah satu para responden. Keadaan instrumen seperti ini dapat dianalisis reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS dengan formula Koefisien Alpha.

Hasil analisis uji reliabilitas instrumen variabel Fisik lingkungan kerja anggota DPRD Jawa Tengah diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,626 yang berarti reliabilitas instrumen ini berada pada tingkat tinggi, sehingga dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian.

### 3). Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel X2

Instrumen Variabel X2 dalam penelitian ini diungkap dengan 15 item yang menurut konsep teori merupakan satu dimensi. Setiap item memiliki 4 alternatif jawaban yang berjenjang, yang harus dipilih salah satu para responden. Keadaan instrumen seperti ini dapat dianalisis reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS dengan formula Koefisien Alpha.

Hasil analisis uji reliabilitas instrumen variabel semangat kerja anggota DPRD Jawa Tengah diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,959 yang berarti reliabilitas instrumen ini berada pada tingkat sangat tinggi, sehingga dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian.



#### 4). Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel X3

Instrumen Variabel X3 dalam penelitian ini diungkap dengan 10 item yang menurut konsep teori merupakan satu dimensi. Setiap item memiliki 4 alternatif jawaban yang berjenjang, yang harus dipilih salah satu para responden. Keadaan instrumen seperti ini dapat dianalisis reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS dengan formula Koefisien Alpha.

Hasil analisis uji reliabilitas instrumen variabel motivasi kerja anggota DPRD Jawa Tengah diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,949 yang berarti reliabilitas instrumen ini berada pada tingkat sangat tinggi, sehingga dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian.

### **3. Data yang dikumpulkan dengan wawancara**

Pengumpulan data dengan wawancara ini sebagai data pendukung terhadap hasil pengujian hipotesis penelitian, sehingga diharapkan penelitian ini lebih memberikan kemantapan para pembaca serta semua pihak yang akan memanfaatkan hasil penelitian.

## I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan adalah teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian dan analisis interaktif untuk memperkuat hasil penelitian. Adapun teknik analisis tersebut adalah sebagai :

### 1. Teknik analisis statistik

#### a. Analisis Deskriptif.

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menjelaskan kualitas masing-masing variabel dalam penelitian ini. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan acuan patokan (acuan kriteria).

Analisis dengan menggunakan acuan patokan (kriteria) akan mendasarkan pada perhitungan Mean Ideal (MI), Deviasi Standar Ideal (DSI) dan Satuan unit Deviasi (SUD) (Ngalim Purwanto,1992:78). Pendapat ini dijadikan dasar perhitungan untuk membuat kriteria analisis kualitas setiap variabel penelitian. Penjelasan tentang teknik perhitungan masing komponen analisis adalah sebagai berikut:

$$1). \text{ Mean Ideal} = \frac{\text{SmaksI} + \text{SminI}}{2}$$

$$2). \text{ Range Ideal (RI)} = \text{SmaksI} - \text{SminI}$$

$$3) \text{ DSI} = \frac{\text{RI}}{6}$$

$$4) \text{ SUD} = \frac{6\text{DSI}}{3} = 2 \text{ DSI}$$

Keterangan:

S<sub>minI</sub> = Skor Minimal Ideal

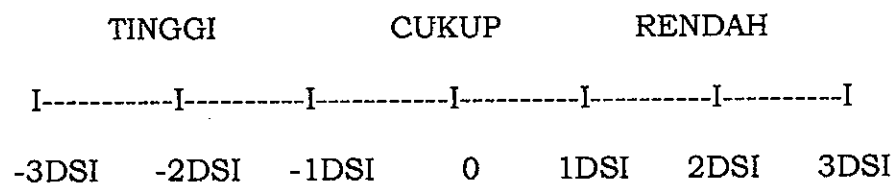
S<sub>maxI</sub> = Skor Maksimal Ideal

R I = Range Ideal

DSI = Deviasi Standar Ideal

SUD = Satuan unit Deviasi

Penggambaran mengenai kualitas setiap variabel dan indicator dalam penelitian ini menggunakan 3 kategori yaitu “tinggi”, “cukup”, dan “rendah”. Dalam suatu rentangan data penelitian yang ideal sebenarnya tersebar menjadi 6 standar deviasi (6 DSI), sehingga dalam pembuatan kategori dengan 3 kelompok diperoleh setiap kategori seluas 2 DSI. Secara lengkap dapat digambarkan sebagai berikut:



Mengacu pada penggolongan kriteria di atas, maka kriteria yang digunakan dalam analisis deskriptif penelitian ini masing-masing variabel dapat diperhatikan pada bab iv:

b. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi ganda dengan menggunakan program SPSS. Adapun proses analisis dilakukan sebagai berikut :

a. Penentuan persamaan regresi :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

b. Setelah diketahui persamaan garis/model regresi dilanjutkan dengan pengujian hipotesis mayor yang menggunakan :

$$F_{reg123} = \frac{MS_{reg123}}{MS_{res123}}$$

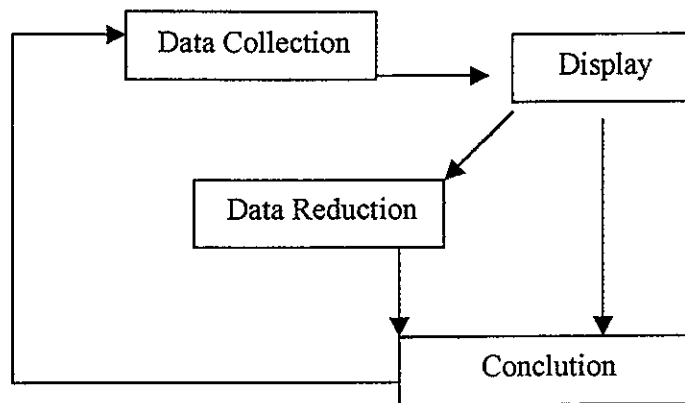
Apabila nilai F-regresi hasil observasi lebih besar nilai F-tab, maka Hipotesis nihil (Ho) ditolak, sedangkan Hipotesis kerja (Ha)diterima.

c. Pengujian hipotesis ini ditindak lanjuti dengan pengujian hipotesis minor (masing-masing variabel) dengan menggunakan uji korelasi parsial hasil analisis program SPSS. Apabila hasil perhitungan t observasi lebih besar

dibandingkan dengan t-tabel, maka hipotesis minor masing-masing variable diterima, dan sebaliknya.

## 2. Teknik analisis kualitatif

Teknik analisis pendekatan kualitatif dengan mendasarkan teknik analisis interaktif dengan langkah sebagai berikut :



(Huberman, Milles dalam Cecep Rohendi, 1994).

### **J. Jadwal Penelitian**

- |                                    |         |
|------------------------------------|---------|
| a. Penyusunan proposal .....       | 14 hari |
| b. Penentuan sampel .....          | 14 hari |
| c. Penentuan konsep teoritis ..... | 28 hari |
| d. Penelitian kepustakaan.....     | 30 hari |
| e. Penelitian lapangan .....       | 30 hari |
| f. Konsultasi dan revisi .....     | 28 hari |

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data Penelitian

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah periode 1999-2004 adalah produk pemilihan umum yang paling demokratis yang telah diselenggarakan di Indonesia. Hal ini bukanlah suatu wacana semata, tetapi hal ini dapat diukur dari berbagai indikator pemilu dalam teori politik.

Pada bagian ini dideskripsikan keadaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah. Keadaan keanggotaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah sbb:

Tabel. 7  
Asal Fraksi Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Fraksi	Frekuensi	Prosentase
1	PDI-P	39	39,38
2	PKB	16	16,16
3	Golkar	11	11,1
4	TNI-Polri	10	10,09
5	PPP	10	9,9
6	PAN	6	6,6
7	PKP	1	2,2
8	PBB	1	1,1
9	PNU	1	1,1
10	PNI	1	1,1
11	PNI-MM	1	1,1
12	PNI-FM	1	1,1
13	PK	1	1,1
Jumlah		99	100

Sumber: Dokumen DPRD Prop. Jateng 2000

Sebaran anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah dari fraksi-fraksi dapat dikemukakan bahwa pada periode ini sebaran anggota anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dimiliki oleh 12 partai politik dan TNI- Polri yang berbeda dengan pada masa lalu yang hanya dibatasi tiga partai politik.

Apabila dicermati perbandingan keanggotaan Partai Demokrasi Indonesia-Perjuangan (PDI-P) memiliki 39 kursi yang berarti memiliki kekuatan paling besar, yang diikuti PKB 16 kursi, dan ketiga adalah partai Golkar sebanyak 12 kursi.

## 2. Tingkat Pendidikan Anggota DPRD

Pendidikan adalah wahana untuk meningkatkan kualitas yang ada pada diri seseorang. Tingkat pendidikan yang semakin tinggi, biasanya dalam memberikan gambaran tentang kualitas akademik seseorang, wawasan, cara berpikir, cara memecahkan suatu problem, dan kemampuan lainnya. Bagi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang memiliki tugas untuk mengesahkan anggaran, membuat peraturan daerah dan mengawasi jalannya pemerintahan, tentunya dibutuhkan kemampuan yang cukup memadai sesuai dengan keadaan perkembangan dan tuntutan masyarakat. Adapun gambaran tingkat pendidikan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 8  
Tingkat Pendidikan Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	Doktor (S3)	0	0
2	Magister (S2)	4	4,04
3	Sarjana (S1)	57	57,57
4	Sarmud/Akademi	10	10,10
5	SLTA	22	22,22
6	SLTP	6	6,6
Jumlah		99	100

Sumber: Dokumen DPRD Prop. Jateng 2000

### 3. Jenis Kelamin Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Profesi keanggotaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Jawa Tengah pada umumnya diawali profesi yang dirintis melalui aktivitas politik. Aktivitas politik memang saat ini masih didominasi oleh kaum laki-laki. Hal ini memang realitis, karena basis politik pada tingkat ini membutuhkan pengorbanan yang luar biasa. Pengorbanan ini terutama waktu yang tidak mengenal siang dan malam, tenaga yang cukup kuat, dan biaya yang cukup besar. Keadaan ini tentunya sangat wajar bila di Indonesia kaum pria lebih mendominasi dibandingkan kaum wanita. Seperti yang terdapat dalam anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah, 93,93 % terdiri dari kaum pria dan 6,07 % terdiri dari kaum wanita seperti terlihat pada table berikut.



Tabel 9  
Jenis Kelamin Anggota DPRD Jawa Tengah

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PROSENTASE
1.	Laki-laki	93	93,93
2.	Perempuan	6	6,07
Jumlah		99	100

Sumber: Dokumen DPRD Prop. Jateng 2000 diolah

#### 4. Kriteria Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Analisis deskriptif tentang variabel ini didasarkan pada instrumen kinerja yang terdiri dari 15 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 60, sedangkan skor minimal ideal sebesar 15. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 37,5, range ideal (RI) sebesar 45, deviasi standar ideal sebesar 7,5, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 15.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 10  
Kreteria Analisis Deskriptif Variabel Y

<b>No</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Kualitas</b>
1.	Lebih dari 44	Tinggi
2.	30 - 44	Cukup
3.	Kurang dari 30	Rendah

Penelitian kinerja anggota dewan ini memfokuskan pada kajian dalam upaya memproduksi aturan daerah, pengawasan terhadap pelaksanaan pemerintahan, dan tugas penetapan anggaran. Proses pembuatan ini dimulai dengan pengkajian terhadap masalah rancangan peraturan daerah, pembahasan dan penetapan. Pada tahapan pengkajian anggota Dewan perwakilan Rakyat Daerah harus mampu menelaah substansi serta redaksi yang ada dalam rancangan dengan menggunakan berbagai input dan sumber teori yang berkaitan dengan rancangan peraturan daerah. Sedangkan tugas pengawasan terhadap pemerintah adalah dengan memperhatikan pelaksanaan aturan yang telah ditetapkan dan pemberian pelayanan terhadap masyarakat. Tugas lain anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah adalah penetapan anggaran mulai dari besarnya anggaran, alokasi, prioritas dan proporsi setiap bidang maupun setiap sektor. Dari keseluruhan anggota Dewan perwakilan Rakyat Daerah Jawa

Tengah memang memiliki kinerja yang berbeda-beda seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 11  
Kualitas Kinerja Anggota DPRD Jawa Tengah

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PROSENTASE
1.	TINGGI	33	41,3
2.	CUKUP	46	57,4
3.	RENDAH	1	1,3
Jumlah		80	100

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 41,3% berada pada tingkat tinggi, dan 57,4% berada pada tingkat cukup, dan 1,3% berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan kinerja dari cukup hingga tinggi.

Sesuai dengan instrumen penelitian dengan kinerja disusun berdasarkan 3 indikator yaitu kinerja dalam tugas legeslasi, kinerja dalam tugas pengawasan, dan kinerja dalam penetapan anggaran. Berdasarkan ketiga indikator ini dapat digambarkan kinerja dalam masing masing indikator sebagai berikut:

a. Deskripsi Kinerja dalam Tugas Legeslasi

Analisis deskriptif tentang indikator ini didasarkan pada instrumen kinerja dalam tugas legeslasi yang terdiri dari 5 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 20, sedangkan skor minimal ideal sebesar 5. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 12,5 , range ideal (RI) sebesar 15, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 5.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 12  
Kreteria Analisis Deskriptif Indikator  
Kinerja dalam Tugas Legeslasi

<b>No</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Kualitas</b>
1.	Lebih dari 14	Tinggi
2.	10 - 14	Cukup
3.	Kurang dari 10	Rendah

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13  
Kualitas Kinerja Tugas Legeslasi  
Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	62	77,5%
2.	Cukup	17	21,2%
3.	Rendah	1	1,3%
Total		80	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja dalam tugas legeslasi anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 77,5% berada pada tingkat tinggi, dan 21,2% berada pada tingkat cukup, dan 1,3% berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan kinerja dalam tugas legeslasi dari cukup hingga tinggi.

b. Deskripsi Kinerja dalam Tugas Pengawasan

Analisis deskriptif tentang indikator ini didasarkan pada instrumen kinerja dalam tugas pengawasan yang terdiri dari 5 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian

ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 20, sedangkan skor minimal ideal sebesar 5. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 12,5 , range ideal (RI) sebesar 15, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 5.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disusun kriteria analisis sbb:

Tabel 14  
Kreteria Analisis Deskriptif Indikator  
Kinerja dalam Tugas Pengawasan

No	Kriteria	Kualitas
1.	Lebih dari 14	Tinggi
2.	10 - 14	Cukup
3.	Kurang dari 10	Rendah

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 15  
Kualitas Kinerja dalam Tugas Pengawasan  
Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	38	47,5%
2.	Cukup	41	51,2%
3.	Rendah	1	1,3%
Total		80	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja dalam tugas pengawasan anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 77,5% berada pada tingkat tinggi, dan 21,2% berada pada tingkat cukup, dan 1,3% berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan kinerja dalam tugas pengawasan dari cukup hingga tinggi.

c. Deskripsi Kinerja dalam Tugas Penetapan Anggaran

Analisis deskriptif tentang indikator ini didasarkan pada instrumen kinerja dalam tugas penetapan anggaran yang terdiri dari 5 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 20, sedangkan skor minimal ideal sebesar 5. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 12,5, range ideal (RI) sebesar 15, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 5.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variabel kinerja dalam penetapan anggaran sebagai berikut:

Tabel 16  
Kreteria Analisis Deskriptif Indikator Tugas  
Penetapan Anggaran

No	Kriteria	Kualitas
1.	Lebih dari 14	Tinggi
2.	10 - 14	Cukup
3.	Kurang dari 10	Rendah

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 17  
Kualitas Kinerja Penetapan Anggaran  
Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	7	8,8%
2.	Cukup	49	61,2%
3.	Rendah	24	30%
Total		80	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja dalam tugas penetapan anggaran anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 8,8% berada pada tingkat tinggi, dan 61,2% berada



pada tingkat cukup, dan 30% berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan kinerja dalam tugas penetapan anggaran dari rendah hingga cukup.

#### 5. Deskripsi Fisik Lingkungan Kerja

Analisis deskriptif tentang variabel ini didasarkan pada instrumen fisik lingkungan kerja yang terdiri dari 15 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 60, sedangkan skor minimal ideal sebesar 15. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 37,5, range ideal (RI) sebesar 45, deviasi standar ideal sebesar 7,5, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 15.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variabel fisik lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 18  
Kriteria Analisis Deskriptif Variabel X1

<b>No</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Kualitas</b>
1.	Lebih dari 44	Tinggi
2.	30 - 44	Cukup
3.	Kurang dari 30	Rendah

Fisik lingkungan kerja yang dimiliki anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah memiliki kriteria setingkat dengan pejabat eselon II. Oleh karena itu ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi mencakup ruang kerja perorangan, ruang tamu, meja kerja, kursi kerja, kursi tamu, fasilitas alat tulis, alat komunikasi, dan transportasi serta kenyamanan untuk bekerja.

Berdasarkan kriteria tersebut hasil penelitian ini dapat dikemukakan bahwa 22,5 % anggota menyebutkan memiliki fisik lingkungan kerja yang rendah kualitasnya, 48,7 % menyatakan cukup dan 28,8 % menyatakan kualitasnya tinggi. Untuk lebih jelasnya tabel berikut menggambarkan kualitas fisik lingkungan kerja.

Tabel 19  
Kualitas Fisik lingkungan kerja Anggota DPRD Jawa Tengah

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PROSENTASE
1.	TINGGI	18	22,5
2.	CUKUP	39	48,7
3.	RENDAH	23	28,8
		80	100

Sumber: Dokumen DPRD Prop. Jateng 2000 diolah

Sesuai dengan instrumen penelitian fisik lingkungan kerja disusun berdasarkan 3 indikator yaitu fasilitas peralatan, kenyamanan, dan penerangan. Berdasarkan ketiga indikator ini dapat digambarkan fisik lingkungan kerja dalam masing masing indikator sebagai berikut:

a. Deskripsi Kelengkapan Peralatan

Analisis deskriptif tentang indikator ini didasarkan pada instrumen kelengkapan alat kerja yang terdiri dari 8 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 32, sedangkan

skor minimal ideal sebesar 8. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 20, range ideal (RI) sebesar 24, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 8.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 20  
Kreteria Analisis Deskriptif Indikator  
Kelengkapan Peralatan

No	Kriteria	Kualitas
1.	Lebih dari 23	Tinggi
2.	16 - 23	Cukup
3.	Kurang dari 16	Rendah

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 21  
Kualitas Kelengkapan Peralatan  
Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	19	23,8%
2.	Cukup	19	23,8%
3.	Rendah	42	52,4%
Total		80	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kelengkapan peralatan kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 23,8% berada pada tingkat tinggi, dan 23,8% berada pada tingkat cukup, dan 52,4% berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan kelengkapan alat kerja di kantor berada pada tingkat rendah.

b. Deskripsi Kenyamanan Tempat Kerja

Analisis deskriptif tentang indikator ini didasarkan pada instrumen kenyamanan tempat kerja yang terdiri dari 4 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 16, sedangkan skor minimal ideal sebesar 4. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 10, range ideal (RI) sebesar 12, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 4.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variabel kenyamanan tempat kerja sebagai berikut:

Tabel 22  
Kreteria Analisis Deskriptif Indikator  
Kenyamanan Tempat Kerja

No	Kriteria	Kualitas
1.	Lebih dari 12	Tinggi
2.	8 - 12	Cukup
3.	Kurang dari 8	Rendah

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 23  
Kualitas Kenyamanan Tempat Kerja  
Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	53	66,2%
2.	Cukup	27	33,8%
3.	Rendah	0	0%
Total		80	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kenyamanan tempat kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 66,2 berada pada tingkat tinggi, dan 33,8% berada pada tingkat cukup, dan tidak ada berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan kenyamanan tempat kerja di kantor berada pada tingkat cukup hingga tinggi.

c. Deskripsi Kualitas Penerangan

Analisis deskriptif tentang indikator ini didasarkan pada instrumen kualitas penerangan ruang kerja yang terdiri dari 3 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 12, sedangkan skor minimal ideal sebesar 3. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 7,5, range ideal (RI) sebesar 9, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 3.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif indikator kualitas penerangan ruang kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 24  
Kreteria Analisis Deskriptif Indikator  
Penerangan Tempat

<b>No</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Kualitas</b>
1.	Lebih dari 8	Tinggi
2.	6 - 8	Cukup
3.	Kurang dari 6	Rendah

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 25  
Kualitas Penerangan Ruang Kerja  
Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	60	75%
2.	Cukup	20	25%
3.	Rendah	0	0%
Total		80	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kualitas penerangan tempat kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 75% berada pada tingkat tinggi, dan 25% berada pada tingkat cukup, dan tidak ada yang berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan penerangan tempat kerja di kantor berada pada tingkat cukup sampai tinggi.

Hasil analisis deskriptif tersebut di atas dapat diperhatikan dan didukung oleh data dokumentasi yang ada di kantor DPRD propinsi Jawa Tengah. Keadaan ruang kerja yang dimiliki sebagai ruang kerja perorangan seluas 3M X 4M hanya tersedia 18 buah



sedangkan jumlah anggota DPRD sebanyak 99 orang. Keadaan ini tentunya sangat banyak anggota DPRD yang tidak memiliki ruangan kerja tersendiri sebagai yang dipersyaratkan sebagai pejabat eselon II. Selain ruang kerja persyaratan lain adalah ruang tamu tersendiri setiap anggota DPRD menerima tamu sesuai dengan bidang kerja dan tanggung jawab yang mereka miliki secara perorangan. Namun demikian memang tersedia ruang tamu secara kolektif yang agak memadai sebanyak 20 buah.

Secara rinci jumlah fasilitas ruang yang dimiliki oleh Kantor DPRD Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 26  
Deskripsi Ruang Anggota DPRD Jawa Tengah

NO	JENIS	PERORANGAN	KOLEKTIF
1	Ruang Kerja	19	11
2	Ruang Tamu	4	20
3	Ruang Sidang	-	13
4	Ruang Komisi	-	5
5	Ruang Fraksi	-	6

Sumber: Dokumen DPRD Prop. Jateng 2000

Selain fasilitas ruangan yang tersedia untuk menunjang kelancaran kerja anggota DPRD tersedia fasilitas kerja lainnya yang

dipersyaratkan sebagai pejabat eselon II dan sebagai wakil rakyat. Fasilitas utama yang harus dimiliki oleh anggota DPRD Jateng adalah 1 meja kerja, 1 kursi kerja, dan 2 kursi hadap untuk tamu. Anggota DPRD Jawa Tengah yang memiliki persyaratan ini hanya para pimpinan Dewan yang berjumlah 19 orang, sedangkan anggota yang lain tidak memiliki fasilitas ini secara perorangan, akan tetapi memiliki fasilitas secara kolektif. Sebagai gambaran fasilitas tersebut adalah dalam tabel berikut ini:

Tabel 27  
Deskripsi Alat Kerja Anggota DPRD Jawa Tengah

NO	JENIS	JUMLAH
1	Meja kerja	104
2	Kursi kerja	104
3	Kursi hadap tamu	50
4	Alat tulis	104
5	Telepon	25
6	Almari	104
7	Buffet	23

Sumber: Dokumen DPRD Prop. Jateng 2000 diolah

Sedangkan alat komunikasi yang harus dimiliki oleh setiap anggota DPRD adalah alat komunikasi dan dokumentasi yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan kerja. Anggota DPRD

Propinsi Jawa Tengah setingkat dengan pejabat eselon II lainnya harus memiliki alat komunikasi tersendiri di ruang kerja seperti telepon dan intercom. Sehingga kalau kita cermati anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah yang seharusnya 100 orang juga harus tersedia 100 telepon meja dan 100 intercom. Keadaan ini tentunya akan mempengaruhi cara kerja setiap anggota.

Fasilitas lain yang harus dimiliki anggota DPRD adalah alat transportasi untuk menunjang mobilitas anggota DPRD dalam rangka melakukan komodasi dengan masyarakat yang diwakilinya. Alat transportasi yang dimiliki oleh Kantor DPRD Jawa Tengah tergambar dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 28

## Deskripsi Alat Transportasi Anggota DPRD Jawa Tengah

NO	JENIS	JUMLAH
1	Mobil perorangan	86
2	Mobil kolektif	14
3	Sepeda motor	-

Sumber: Dokumen DPRD Prop. Jateng 2000 diolah

## 6. Deskripsi Kualitas Semangat Kerja Anggota DPRD

Analisis deskriptif tentang variabel ini didasarkan pada instrumen semangat kerja yang terdiri dari 15 item yang

masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 60, sedangkan skor minimal ideal sebesar 15. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 37,5, range ideal (RI) sebesar 45, deviasi standar ideal sebesar 7,5, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 15.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variabel semangat kerja sebagai berikut:

Tabel. 29  
Kreteria Analisis Deskriptif Variabel X2

<b>No</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Kualitas</b>
1.	Lebih dari 44	Tinggi
2.	30 - 44	Cukup
3.	Kurang dari 30	Rendah

Semangat kerja adalah sikap yang ada pada diri seseorang untuk menjalankan aktivitas termasuk anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Jawa Tengah. Semangat kerja diukur dari unsur

keaktifan mengikuti pertemuan. Dorongan untuk memberikan bantuan, serta kerjasama baik terhadap anggota maupun pimpinan serta kedisiplinan kerja. Dari kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini dapat digambarkan semangat kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Jawa Tengah sebesar 41,2 % memiliki semangat kerja yang tinggi, 55 % pada tingkat cukup, dan 3,8 % kriteria rendah.

Tabel 30

## Kualitas Semangat Kerja Anggota DPRD Jawa Tengah

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PROSENTASE
1.	TINGGI	33	41,2
2.	CUKUP	44	55,0
3.	RENDAH	3	3.8
Jumlah		80	100

Sumber: data penelitian diolah

Sesuai dengan instrumen penelitian bahwa semangat kerja terdiri dari 4 indikator yaitu absensi dan kedisiplinan, kerjasama, komitmen (kebanggaan terhadap profesi) dan inisiatif. Pada bagian ini digambarkan kualitas setiap indikator:

a. Deskripsi Kualitas Kehadiran dan Kedisiplinan

Analisis deskriptif tentang indikator ini didasarkan pada instrumen kualitas absensi dan disiplin anggota DPRD Propinsi

Jateng terdiri dari 6 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 24, sedangkan skor minimal ideal sebesar 6. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 15, range ideal (RI) sebesar 18, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 6.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif indikator absensi dan kedisiplinan ng kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 31  
Kreteria Analisis Deskriptif Indikator  
Kehadiran dan Kedisiplinan

<b>No</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Kualitas</b>
1.	Lebih dari 17	Tinggi
2.	12 - 17	Cukup
3.	Kurang dari 12	Rendah

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 14  
Kualitas Kehadiran dan Kedisiplinan  
Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	36	45%
2.	Cukup	34	42,5%
3.	Rendah	10	12,5%
Total		80	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kehadiran dan kedisiplinan kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 45% berada pada tingkat tinggi, dan 42,5% berada pada tingkat cukup, dan 12,5% yang berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan kehadiran dan kedisiplinan kerja di kantor berada pada tingkat cukup sampai tinggi.

b. Deskripsi Kualitas Kerjasama

Analisis deskriptif tentang indikator ini didasarkan pada instrumen kualitas kerjasama dalam kerja yang terdiri dari 4 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian

ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 16, sedangkan skor minimal ideal sebesar 4. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 10, range ideal (RI) sebesar 12, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 4.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif indikator kualitas kerjasama dalam kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 33  
Kreteria Analisis Deskriptif Indikator  
Kerjasama

<b>No</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Kualitas</b>
1.	Lebih dari 11	Tinggi
2.	8 - 11	Cukup
3.	Kurang dari 8	Rendah

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:



Tabel 14  
Kualitas Kerjasama Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	19	23,8%
2.	Cukup	54	67,5%
3.	Rendah	7	8,7%
Total		80	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kualitas kerjasama dalam kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 23,8% berada pada tingkat tinggi, dan 67,5% berada pada tingkat cukup, dan 8,7% yang berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan kerjasama dalam kerja di kantor berada pada tingkat cukup sampai tinggi.

c. Deskripsi Kualitas Komitmen Terhadap Profesi

Analisis deskriptif tentang indikator ini didasarkan pada instrumen kualitas komitmen terhadap profesi dalam kerja yang terdiri dari 2 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep

instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 8, sedangkan skor minimal ideal sebesar 2. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 5, range ideal (RI) sebesar 6, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 2.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif indikator komitmen dalam tugas anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 35  
Kreteria Analisis Deskriptif Indikator  
Komitmen Terhadap Tugas

<b>No</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Kualitas</b>
1.	Lebih dari 5	Tinggi
2.	4 - 5	Cukup
3.	Kurang dari 4	Rendah

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut: Berdasarkan tabel di bawah dapat dijelaskan bahwa kualitas komitmen anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 32,5% berada pada tingkat tinggi, dan 65% berada pada tingkat cukup, dan 2,5% yang berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah

memiliki kecenderungan komitmen kerja di kantor berada pada tingkat cukup sampai tinggi.

Tabel 36  
Kualitas Komitmen terhadap Tugas  
Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	26	32,5%
2.	Cukup	52	65%
3.	Rendah	2	2,5%
Total		80	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah

#### d. Deskripsi Kualitas Inisiatif

Analisis deskriptif tentang indikator ini didasarkan pada instrumen kualitas inisiatif kerja yang terdiri dari 3 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 12, sedangkan skor minimal ideal sebesar 3. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 7,5, range ideal (RI) sebesar 9, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 3.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif indikator inisiatif kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 37  
Kreteria Analisis Deskriptif Indikator  
Inisiatif

No	Kriteria	Kualitas
1.	Lebih dari 8	Tinggi
2.	6 - 8	Cukup
3.	Kurang dari 6	Rendah

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 38  
Kualitas Inisiatif Kerja  
Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	19	25%
2.	Cukup	41	51,3%
3.	Rendah	20	25%
Total		80	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kualitas inisiatif kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 23,8% berada pada tingkat tinggi, dan 51,3% berada pada tingkat cukup, dan 25% yang berada pada tingkat rendah. Hal

ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan kelengkapan alat kerja di kantor berada pada tingkat rendah sampai tinggi.

#### 7. Deskripsi Motivasi Kerja Anggota DPRD

Analisis deskriptif tentang variabel ini didasarkan pada instrumen kinerja yang terdiri dari 10 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 40, sedangkan skor minimal ideal sebesar 10. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 25, range ideal (RI) sebesar 30, deviasi standar ideal sebesar 5, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 10.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 39  
Kreteria Analisis Deskriptif Variabel X3

No	Kriteria	Kualitas
1.	Lebih dari 29	Tinggi
2.	20 - 29	Cukup
3.	Kurang dari 20	Rendah

Motivasi kerja anggota dewan dapat diukur dengan menggunakan indikator dorongan, ekspektasi terhadap profesi, dan persepsi terhadap insentif yang mereka terima. Berdasarkan instrumen yang disebarkan kepada responden diperoleh data yang dapat dideskripsikan 58,8 % anggota DPRD memiliki motivasi yang tinggi, 41,2 % memiliki motivasi cukup, dan tidak ada yang memiliki motivasi yang rendah. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 40

Kualitas Motivasi Kerja Anggota DPRD Jawa Tengah

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PROSENTASE
1.	TINGGI	47	58,8
2.	CUKUP	33	41,2
3.	RENDAH	0	0
TOTAL		80	100

Sumber: Data penelitian diolah

a. Deskripsi Kualitas Motif

Analisis deskriptif tentang indikator ini didasarkan pada instrumen kualitas motif kerja yang terdiri dari 4 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 16, sedangkan skor minimal ideal sebesar 4. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 10, range ideal (RI) sebesar 12, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 4.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif indikator kualitas motif kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 41  
Kreteria Analisis Deskriptif Indikator  
KulaitasMotif

<b>No</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Kualitas</b>
1.	Lebih dari 11	Tinggi
2.	8 - 11	Cukup
3.	Kurang dari 8	Rendah

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 14  
Kualitas Motif Kerja  
Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	38	42,5%
2.	Cukup	23	28,7%
3.	Rendah	19	23,8%
Total		80	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kualitas motif kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 42,5% berada pada tingkat tinggi, dan 28,7% berada pada tingkat cukup, dan 23,8 yang berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan kelengkapan alat kerja di kantor berada pada tingkat rendah sampai tinggi.

#### b. Deskripsi Kualitas Ekspektasi

Analisis deskriptif tentang indikator ini didasarkan pada instrumen kualitas ekspektasi kerja yang terdiri dari 3 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan



tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 12, sedangkan skor minimal ideal sebesar 3. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 7,5, range ideal (RI) sebesar 9, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 3.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif indikator ekspektasi kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 43  
Kreteria Analisis Deskriptif Indikator  
Ekspektasi

<b>No</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Kualitas</b>
1.	Lebih dari 8	Tinggi
2.	6 - 8	Cukup
3.	Kurang dari 6	Rendah

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 44  
Kualitas Ekspektasi Kerja  
Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	33	41,5%
2.	Cukup	37	46,2%
3.	Rendah	10	12,5%
Total		80	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kualitas ekspektasi kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 41,5% berada pada tingkat tinggi, dan 46,2% berada pada tingkat cukup, dan 12,5 berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan ekspektasi kerja di kantor berada pada tingkat cukup sampai tinggi.

c. Deskripsi Kualitas Persepsi Terhadap Imbalan

Analisis deskriptif tentang indikator ini didasarkan pada instrumen kualitas persepsi terhadap imbalan yang terdiri dari 3 item yang masing-masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan pemberian skor setiap jawaban yang terendah 1 dan tertinggi skor 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini, maka diperoleh skor maksimal ideal (jumlah item

dikalikan dengan pemberian skor tertinggi setiap item) sebesar 12, sedangkan skor minimal ideal sebesar 3. Dengan mengacu rumus perhitungan sebelumnya dapat dihitung mean ideal sebesar 7,5, range ideal (RI) sebesar 9, sedangkan satuan unit deviasi sebesar 3.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif indikator kualitas persepsi terhadap imbalan anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 45  
Kreteria Analisis Deskriptif Indikator  
Persepsi Terhadap Imbalan Kerja

No	Kriteria	Kualitas
1.	Lebih dari 8	Tinggi
2.	6 - 8	Cukup
3.	Kurang dari 6	Rendah

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 46  
Kualitas Persepsi Terhadap Imbalan  
Anggota DPRD Jawa Tengah

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	32	40%
2.	Cukup	41	51,3%
3.	Rendah	7	8,7%
Total		80	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah

UPT-PUSTAK-UNDIP

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kualitas persepsi terhadap imbalan anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah 40% berada pada tingkat tinggi, dan 51,3% berada pada tingkat cukup, dan 8,7% yang berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan kualitas persepsi terhadap imbalan kerja di kantor berada pada tingkat cukup sampai tinggi.

#### 8. Deskripsi tentang Agama Anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah

Kehidupan beragama masyarakat Indonesia adalah sesuatu yang sangat mendasar. Mayoritas masyarakat Indonesia memeluk agama Islam, diikuti oleh agama Katholik, Kristen, Hindu, dan Budha.

Anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah yang merupakan bagian masyarakat Indonesia, maka agama yang dianut sesuai dengan jumlah pemeluk agama kelompok masyarakat lain di Indonesia. Sebagai gambaran proporsi agama yang dianut oleh anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 47  
Agama Anggota DPRD Jawa Tengah

NO	AGAMA	JUMLAH	PROSENTASE
1.	Islam	88	88,89
2.	Katholik	6	6,06
3.	Kristen	5	5,05
Jumlah		99	100

Sumber: Dokumen DPRD Prop. Jateng 2000

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

Teknik analisis dalam statistik inferensial kadang membutuhkan suatu persyaratan untuk dapat diterapkan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi yang tentunya membutuhkan uji persyaratan analisis yang harus dipenuhi oleh setiap variabel yaitu :(1) data yang diperoleh dari sampel harus memiliki distribusi normal pada setiap variabel penelitian, (2) hubungan antara setiap variabel independen dengan variabel dependen harus linier.

### **1. Pengujian normalitas masing-masing variabel**

Pengujian normalitas data penelitian ini digunakan teknik analisis dengan memanfaatkan analisis komputer dengan fasilitas program SPSS. Penentuan normalitas setiap variabel didasarkan

pada nilai *skewness* dari sebaran data yang diperoleh dari pengumpulan data. Menurut Anto Dayan (1989:231) menyebutkan bahwa suatu data dapat dikategorikan memiliki sebaran yang normal apabila memiliki skewne kurang dari 0,5 atau -0,5.

Hasil perhitungan komputer data-data keempat variabel adalah sebagai berikut:

Tabel. 48  
Hasil Perhitungan Skewness Setiap Variabel

No	Nama Varaibel	Skewnwss	Kesimpulan
1.	X1 (Fisik Lingkungan Kerja)	0,305	Nomal
2.	X2 (Semangat Kerja)	-0,106	Nomal
3.	X3 (Motivasi Kerja)	-0,272	Nomal
4.	Y (Kinerja)	-0,309	Nomal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai skewness dari setiap variabel masih dibawah 0,5, hal ini menunjukkan semua variabel memiliki distribusi normal, sehingga layak untuk dianalisis dengan menggunakan rumus regresi.

## **2. Pengujian linieritas**

Selain persyaratan analisis regresi sebaran data harus normal, syarat lain untuk dapat dianalisisdengan teknik regresi yaitu setiap

variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat. Pengujian linieritas dalam penelitian ini digunakan fasilitas komputasi dengan analisis SPSS. Menurut Pedhazur (1982:541) apabila hasil analisis linieritas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* nonsignifikan, hal ini berarti kedua variabel itu memiliki hubungan yang linier.

a. Pengujian linieritas variabel X1 terhadap Y

Linieritas variabel X1 (Fisik Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (kinerja) sebenarnya tidak lain adalah menguji garis regresi yang dibentuk dari variabel X1 dengan variabel Y. Hasil analisis dengan program SPSS diperoleh sebagaimana dalam table sebagai berikut:

Tabel 49  
Ringkasan Analisis Of Variance linieritas Variabel X1

Sumber varian	Nilai F	Signifikansi
Deviation from Linearity	1,270	0,298

Berdasarkan table tersebut di atas menunjukkan bahwa harga F deviation from linearity hasil observasi sebesar 1,270 apabila lebih kecil dibandingkan dengan nilai F table pada taraf signifikansi 95% dengan derajat kebebasan sebesar 7 lawan 30 sebesar 2,92 pada nilai

$p=0,298 > 0,05$  yang berarti nonsignifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y.

b. Pengujian linieritas variabel X2 terhadap Y

Linieritas variabel X2 (Semangat Kerja) dengan variabel Y (kinerja) sebenarnya tidak lain adalah menguji garis regresi yang dibentuk dari variabel X2 dengan variabel Y. Hasil analisis dengan program SPSS diperoleh sebagaimana dalam table sebagai berikut:

Tabel 50  
Ringkasan Analisis Of Variance linieritas Variabel X2

Sumber varian	Nilai F	Signifikansi
Deviation from Linearity	1,435	0,149

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa harga F deviation from linearity hasil observasi sebesar 1,435 apabila dibandingkan dengan nilai F table pada taraf signifikansi 95% dengan derajat kebebasan sebesar 18 lawan 60 sebesar 1,78 pada nilai  $p=0,149 > 0,05$  yang berarti nonsignifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y.



### c. Pengujian linieritas variabel X3 terhadap Y

Linieritas variabel X3 (Motivasi Kerja) dengan variabel Y (kinerja) sebenarnya tidak lain adalah menguji garis regresi yang dibentuk dari variabel X3 dengan variabel Y. Hasil analisis dengan program SPSS diperoleh sebagaimana dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 51  
Ringkasan Analisis Of Variance linieritas Variabel X3

Sumber varian	Nilai F	Signifikansi
Deviation from Linearity	1,669	0,089

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa harga  $F$  *deviation from linearity* hasil observasi sebesar 1,669 apabila dibandingkan dengan nilai  $F$  table pada taraf signifikansi 95% dengan derajat kebebasan sebesar 13 lawan 65 sebesar 1,875 pada nilai  $p=0,089 > 0,05$  yang berarti nonsignifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y.

### **C. Pengujian Hipotesis**

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi yang memanfaatkan program SPSS. Proses kerja dalam pengolahan data dengan menggunakan metode *stepwise*. Metode *stepwise* ini akan memberikan gambaran urutan pengaruh dari setiap variabel

independen terhadap variabel dependen. Variabel yang muncul pertama merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang paling besar.

Tabel 52  
Ringkasan Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

No	S V	F/t	Sign	Beta	r Parsial	R <sup>2</sup>	Nilai Tabel
1	Overall	F=27,327	Sign			0,701	Ft=2,74
2	X <sub>1</sub>	t=0,196	nonSign	0,019	0,033	0,0019	T-tab=1,665
3	X <sub>2</sub>	t=3,930	Sign	0,563	0,533	0,656	T-tab=1,665
4	X <sub>3</sub>	t=2,180	Sign	0,319	0,346	0,044	T-ab=1,665
Konstan				3,944			

### 1. Pengujian Hipotesis Mayor

Hipotesis mayor penelitian ini adalah semakin baik fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi akan berpengaruh positif terhadap kinerja (performance) anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah. Karena hipotesis yang diajukan bersifat dalam penelitian ini adalah hipotesis alternatif, sedangkan hipotesis yang dapat diujikan hanya hipotesis nihil (H<sub>0</sub>), maka hipotesis kerja ini diubah menjadi hipotesis nihil yang berbunyi; "Tidak ada pengaruh yang nyata antara fisik lingkungan

kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah”.

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh harga  $F_0$  sebesar 27,327 lebih besar disbanding harga tabel  $F_t$  dengan db 3 lawan 76 sebesar 2,74 yang berarti signifikan. Dengan demikian hipotesis nihil yang berbunyi; “Tidak ada pengaruh yang nyata antara fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah”, ditolak. Hipotesis kerja ( $H_a$ ) yang berbunyi; “Semakin baik fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah”, diterima. Hal ini mengandung pengertian bahwa fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota dewan akan dapat menjelaskan tinggi rendahnya kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah.

Apabila diperhatikan lebih jauh nilai  $b_1$ ,  $b_2$ ,  $b_3$  memiliki nilai positif dan memiliki persamaan  $Y = 0,019 X_1 + 0,566 X_2 + 0,44 X_3 + 3,944$ , hal ini dapat dijelaskan bahwa setiap variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel  $Y$ . Berkaitan dengan penelitian ini dapat didefinisikan bahwa setiap terjadi kenaikan skor pada setiap variabel  $X$  akan diikuti kenaikan pula pada variabel  $Y$ ,

begitu sebaliknya apabila terjadi penurunan pada skor variabel X akan diikuti penurunan variabel Y.

Koefisien  $R^2$  hasil analisis regresi memberikan penjelasan besarnya sumbangan efektif, yaitu kemampuan setiap predictor untuk meramalkan besarnya pengaruh terhadap kriterium dalam suatu penelitian. Berkaitan dengan penjelasan ini diperoleh koefisien  $R^2$  sebesar 0,701. Hal ini dapat diartikan bahwa ketiga variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama mampu memprediksi fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah sebesar 70,1 %, sedangkan pengaruh yang sebesar 29,9 % dijelaskan oleh predictor (faktor) lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

## **2. Pengujian Hipotesis Minor**

Pengujian hipotesis minor tentunya tidak dapat langsung menggunakan hasil analisis regresi yang dihasilkan oleh komputer pada tabel, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis minor sebagai berikut :

#### **a. Pengujian Hipotesis Minor Pertama**

Hasil perhitungan regresi antara variabel X1 terhadap variabel Y diperoleh nilai T observasi sebesar  $0,196 < t$  tabel  $1,665$  yang berarti non signifikan. Dengan demikian hipotesis nihil yang menyatakan; “Tidak ada pengaruh yang nyata fisik lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah”, diterima. Sedangkan hipotesis kerja yang berbunyi; “Semakin baik fisik lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah”, ditolak.

Ketidakmampuan memprediksi fisik lingkungan kerja dapat diperhatikan dari koefisien  $R^2$  sebesar  $0,0019$ , yang berarti variabel fisik lingkungan kerja tidak dapat memprediksi variabel kinerja (performance) anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah sebesar  $0,19\%$ .

#### **b. Pengujian Hipotesis Minor Kedua**

Hasil perhitungan regresi antara variabel X2 terhadap variabel Y diperoleh nilai T observasi sebesar  $3,930 > t$ -tabel  $1,665$  yang berarti signifikan. Dengan demikian hipotesis nihil yang menyatakan; “Tidak ada pengaruh yang nyata semangat kerja terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi

Jawa Tengah”, ditolak. Sedangkan hipotesis kerja yang berbunyi; “Semakin baik semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah”, diterima.

Kemampuan untuk menjelaskan variabel semangat kerja dapat diperhatikan dari koefisien  $R^2$  sebesar 0,656, yang berarti variabel semangat kerja mampu memprediksi variabel kinerja (performance) anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah sebesar 65,6 %.

### **c. Pengujian Hipotesis Minor Ketiga**

Hasil perhitungan regresi antara variabel X3 terhadap variabel Y diperoleh nilai T observasi sebesar 2,180 > t-tabel 1,665 yang berarti signifikan. Dengan demikian hipotesis nihil yang menyatakan; “Tidak ada pengaruh yang nyata motivasi kerja terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah”, ditolak. Sedangkan hipotesis kerja yang berbunyi; “Semakin baik motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah”, diterima.

Kemampuan untuk menjelaskan variabel motivasi kerja dapat diperhatikan dari koefisien  $R^2$  sebesar 0,044, yang berarti

variabel motivasi kerja mampu memprediksi variabel kinerja (performance) anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah sebesar 4,4 %.

#### **D. Analisis Tambahan**

Analisis tambahan dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk lebih memantapkan hasil analisis data dengan statistik regresi yang dilakukan dengan terlebih dahulu. Analisis tambahan ini dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis crosstab dan analisis kualitatif untuk mencari keterkaitan variabel X dengan variabel lain. Analisis ini sebagai upaya untuk mencari latar belakang variabel X dan Y, apabila pengujian statistik regresi menunjukkan tidak signifikan. Adapun hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut:

##### **1. Hasil Analisis *Crosstab*.**

Analisis ini mencari keterkaitan faktor lain yang diperoleh dalam dokumentasi data penelitian yang tersedia. Data penelitian yang tersedia dalam penelitian ini adalah variabel kinerja, semangat kerja, motivasi kerja, dan data dokumentasi yang terdiri dari jenis kelamin, asal parpol, dan tingkat pendidikan.

Hasil analisis ini secara ringkas dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 53  
Ringkasan Hasil Analisis *Crosstab*

Variabel	Kinerja	Semangat Kerja	Motivasi Kerja
Jenis Kelamin	Non Signifikan	<i>Signifikan</i>	<i>Signifikan</i>
Asal Parpol	Non Signifikan	Non Signifikan	Non Signifikan
Tingkat pendidikan	<i>Signifikan</i>	<i>Signifikan</i>	<i>Signifikan</i>

Berdasarkan ringkasan analisis tersebut dapat diterjemahkan dalam bagian sebagai berikut:

a. Analisis Tabel Silang Jenis Kelamin dengan Kinerja

Hasil analisis tabel silang antara kinerja dengan jenis kelamin anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah menunjukkan dengan nilai hasil observasi sebesar 0,238 dengan  $p=0,91 > 0,05$  yang berarti tidak signifikan. Hal ini mengandung pengertian bahwa jenis kelamin tidak membedakan kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah.

Tabel. 54  
Tingkat Kinerja Dilihat dari Jenis Kelamin

No	Tingkat Kinerja	Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1	Rendah	1	0	1
2	Cukup	40	6	46
3	Tinggi	33	0	33
Total		74	6	80

Harga Koefisien Kontingensi = 0,238  $p=0,91$



### b. Analisis Tabel Silang Asal Parpol dengan Kinerja

Hasil analisis tabel silang antara kinerja dengan asal parpol anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah menunjukkan dengan nilai hasil observasi sebesar 0,371 dengan  $p=0,237 > 0,05$  yang berarti tidak signifikan. Hal ini mengandung pengertian bahwa asal parpol tidak membedakan kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah

Tabel. 55  
Tingkat Kinerja Dilihat dari Asal Parpol

No	Tingkat Kinerja	Parpol						Total
		PDI-P	PKB	PPP	GOLKAR	POLRI	PAN	
1	Rendah	1	0	0	0	0	0	1
2	Cukup	26	7	6	7	2	0	46
3	Tinggi	9	5	4	5	6	2	33
Total		36	12	10	12	8	2	80

Harga Koefisien kontingensi =0,371  $p=0,237$

### c. Analisis Tabel Silang Tingkat Pendidikan dengan Kinerja

Hasil analisis tabel silang antara kinerja dengan tingkat pendidikan anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 56  
Tingkat Kinerja Dilihat dari Pendidikan

No	Tingkat Kinerja	Pendidikan					Total
		SLTP	SLTA	SARMUD/ AKADEMI	S1	S-2	
1	Rendah	1	0	0	0	0	1
2	Cukup	3	18	8	17	0	46
3	Tinggi	0	2	3	25	3	33
Total		4	20	11	42	3	80

Harga koefisien kontingensi = 0,577  $p=0,000$

Berdasarkan tabel di atas nilai hasil observasi sebesar 0,577 dengan  $p=0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan. Hal ini mengandung pengertian bahwa tingkat pendidikan membedakan kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Apabila diperhatikan dalam tabel silang kecenderungan frekuensi setiap sel akan dapat dilihat, bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi tingkat kinerja seseorang. Hal ini tentunya memiliki implikasi yang cukup serius dalam menentukan persyaratan anggota DPRD apabila menginginkan kinerja yang optimal.

#### d. Analisis Tabel Silang Jenis Kelamin dengan Semangat Kerja

Hasil analisis tabel silang antara semangat kerja dengan jenis kelamin anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah menunjukkan hasil sebagaimana tabel berikut:

Tabel 57  
Semangat Kerja Dilihat dari Jenis Kelamin

No	Semangat Kerja	Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1	Rendah	1	2	3
2	Cukup	40	4	44
3	Tinggi	33	0	33
Total		74	6	80

Harga Koefisien kontingensi = 0,428  $p=0,000$

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan nilai hasil observasi sebesar 0,577 dengan  $p=0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan. Hal ini mengandung pengertian bahwa jenis kelamin membedakan semangat kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Apabila diperhatikan dalam tabel silang kecenderungan frekuensi setiap sel akan dapat dilihat, bahwa jenis kelamin laki-laki cenderung lebih tinggi tingkat kinerja dibandingkan jenis kelamin wanita.

### e. Analisis Tabel Silang Asal Parpol dengan Semangat Kerja

Hasil analisis tabel silang antara semangat kerja dengan asal parpol anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah menunjukkan dapat diperhatikan berikut:

Tabel. 58  
Semangat Kerja Dilihat dari Fraksi

No	Semangat Kerja	Fraksi						Total
		PDI-P	PKB	PPP	GOLKAR	POLRI	PAN	
1	Rendah	1	0	0	1	1	0	3
2	Cukup	23	7	5	4	4	1	44
3	Tinggi	12	5	5	7	3	1	33
Total		36	12	10	12	8	2	80

Harga Koefisien kontingensi =0,276 p=0,763

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai hasil observasi sebesar 0,276 dengan  $p=0,763 > 0,05$  yang berarti signifikan. Hal ini mengandung pengertian bahwa asal parpol tidak membedakan semangat kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah.

### f. Analisis Tabel Silang Tingkat Pendidikan dengan Semangat Kerja

Hasil analisis tabel silang antara kinerja dengan tingkat pendidikan anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah menunjukkan hasil seperti tabel berikut:

Tabel. 59  
Semangat Kerja Dilihat dari Pendidikan

No	Semangat Kerja	Pendidikan					Total
		SLTP	SLTA	SARMUD/ AKADEMI	S1	S-2	
1	Rendah	0	1	1	1	0	3
2	Cukup	3	16	7	18	0	44
3	Tinggi	1	3	3	23	3	33
Total		4	20	11	42	3	80

Harga Koefisien kontingensi =0,471 p=0,015

Hal di atas dapat dijelaskan bahwa nilai hasil observasi sebesar 0,471 dengan  $p=0,015 < 0,05$  yang berarti signifikan. Hal ini mengandung pengertian bahwa tingkat pendidikan membedakan semangat kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Apabila diperhatikan dalam tabel silang kecenderungan frekuensi setiap sel akan dapat dilihat, bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi tingkat kinerja seseorang. Hal ini tentunya memiliki implikasi yang cukup serius dalam menentukan persyaratan anggota DPRD apabila menginginkan semangat kerja yang optimal.

g. Analisis Tabel Silang Jenis Kelamin dengan Motivasi Kerja

Hasil analisis tabel silang antara motivasi kerja dengan Jenis kelamin anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah menunjukkan hasil berikut ini:

Tabel. 60  
Motivasi Kerja Dilihat dari Jenis Kelamin

No	Motivasi Kerja	Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1	Rendah	0	0	0
2	Cukup	27	6	33
3	Tinggi	47	0	47
Total		74	6	80

Harga Koefisien kontingensi = 0,322 p=0,002

Tabel di atas memberikan gambaran bahwa nilai hasil observasi sebesar 0,322 dengan  $p=0,002 < 0,05$  yang berarti signifikan. Hal ini mengandung pengertian bahwa Jenis kelamin membedakan motivasi kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Apabila diperhatikan dalam tabel silang kecenderungan frekuensi setiap sel akan dapat dilihat, bahwa jenis kelamin laki-laki lebih cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dibandingkan dengan anggota DPRD yang memiliki jenis kelamin perempuan. Hal ini tentunya memiliki implikasi yang cukup serius dalam menentukan

persyaratan anggota DPRD apabila menginginkan semangat kerja yang optimal.

#### h. Analisis Tabel Silang Asal Parpol dengan Motivasi Kerja

Hasil analisis tabel silang antara kinerja dengan tingkat pendidikan anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah menunjukkan hasil dalam tabel berikut:

Tabel. 61  
Motivasi Kerja Dilihat dari Fraksi

No	Motivasi Kerja	Fraksi						Total
		PDI-P	PKB	PPP	GOLKAR	POLRI	PAN	
1	Rendah	0	0	0	0	0	0	0
2	Cukup	16	5	3	5	3	1	33
3	Tinggi	20	7	7	7	5	1	47
Total		36	12	10	12	8	2	80

Harga Koefisien kontingensi = 0,099 p=0,978

Tabel ini memberikan gambaran bahwa nilai hasil observasi sebesar 0,099 dengan  $p=0,978 > 0,05$  yang berarti nonsignifikan. Hal ini mengandung pengertian bahwa asal parpol tidak membedakan semangat kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah.

i. Analisis Tabel Silang Tingkat Pendidikan dengan Motivasi Kerja

Hasil analisis tabel silang antara motivasi kerja dengan tingkat pendidikan anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah menunjukkan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 62  
Motivasi Kerja Dilihat dari Pendidikan

No	Motivasi Kerja	Pendidikan					Total
		SLTP	SLTA	SARMUD/ AKADEMI	S1	S-2	
1	Rendah	0	0	0	0	0	0
2	Cukup	3	13	5	12	0	33
3	Tinggi	1	7	6	30	3	47
Total		4	20	11	42	3	80

Harga Koefisien kontingensi =0,355 p=0,021

Tabel di atas memberikan penjelasan bahwa nilai hasil observasi sebesar 0,355 dengan  $p=0,021 < 0,05$  yang berarti signifikan. Hal ini mengandung pengertian bahwa tingkat pendidikan membedakan motivasi kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Apabila diperhatikan dalam tabel silang kecenderungan frekuensi setiap sel akan dapat dilihat, bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang. Hal ini tentunya memiliki implikasi yang cukup serius



dalam menentukan persyaratan anggota DPRD apabila menginginkan kinerja yang optimal.

## **2. Hasil Analisis Kualitatif**

Hasil analisis ini mendasarkan pada hasil wawancara terhadap sumber informasi yang dapat dipercaya berkaitan dengan masalah penelitian ini. Hasil analisis ini lebih menitik bertakan pada aspek yang dirasakan perlu digali datanya demi kesempurnaan hasil penelitian dalam penulisan tesis ini. Adapun hasil analisis ini adalah sebagai berikut:

### **a. Kinerja**

Kinerja anggota DPRD propinsi Jawa Tengah dari hasil wawancara memang ada keragaman mulai yang memiliki kinerja tinggi sampai yang memiliki kinerja rendah. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara kepada anggota DPRD yang intinya menyatakan sebagai berikut:

M.Hb. menyatakan” Ya, masalah kinerja ini memang masalah yang tidak sederhana. Masalah ini memang menyangkut banyak aspek yang ada pada diri setiap anggota. Hal ini mencakup masalah pribadi bawaan mereka, pendidikan yang mereka miliki, aspek lingkungan juga.”

Pernyataan ini sesuai dengan hasil wawancara dengan anggota lain N. Ah yang menyatakan” masalah tingkat pendidikan saya kira masalah yang sangat penting dalam menentukan bagaimana seorang anggota DPRD dapat berinteraksi secara bebas dengan atasan, teman sesama anggota, dan dengan masyarakat. Bahkan menurut pengamatan saya memang mereka yang tingkat pendidikan rendah cenderung kurang komunikatif karena rasa minder mungkin, kurang mampu melakukan analisis secara cermat.”Hal ini didukung oleh Rdj, RsTT, dan Moh. Mht.

Dari hasil wawancara beberapa anggota DPRD dapat diambil intinya bahwa kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah memang berbeda ada yang memiliki kinerja yang tinggi ada yang memiliki kinerja yang rendah. Kinerja ini dipengaruhi oleh banyak faktor seperti pendidikan, lingkungan, dan motivasi individu.

Hasil wawancara lain yang dapat menjadi pendukung temuan sebelumnya adalah:

Menurut WM. “ Memang kalau masalah teori yang muluk-muluk saya ini tidak paham tetapi kalau masalah penerapan di

lapangan saya menggunakan pengalaman yang telah saya miliki. Ya, ini tentunya kami akan menyerahkan masalah yang berkaitan dengan teori pada merek-mereka yang sarjana dan yang S2”

Informan ini merupakan sumber informasi yang memiliki basis pendidikan SLTP.

Wawancara terhadap SLm. W mendapat informasi yang intinya mengatakan:

“Ya, Begini lah Pak. Mengapa dibikin susah-susah. Yang penting saya bekerja sesuai dengan yang saya mampu. Apalagi teman-teman termasuk penjenangan inikan bisa mewakili suara saya juga kalau kita harus berdiskusi yang pakai teori-teorinya orang pintar, saya ini harus menyerah”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa informan ini dapat memberikan gambaran bahwa anggota DPRD yang memiliki basis pendidikan yang rendah mereka cenderung memiliki kinerja yang rendah. Hal ini lebih disebabkan kemampuan mereka dalam melakukan analisis, rasa percaya diri yang kurang, dan lebih menggantungkan pada kemampuan orang lain.

## b. Fisik Lingkungan Kerja

Lingkungan fisik kerja memang mencakup aspek yang cukup luas dan memiliki persyaratan yang berbeda pada setiap jenjang jabatan yang berbeda. Peralatan yang dapat dijadikan standar adalah ruang kerja, meja kerja perorang, kursi kerja, dan kursi tamu, alat komunikasi, kenyamanan ruangan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disajikan hasil analisis data penelitian kualitatif bagian ini adalah sebagai berikut:

Ruang kerja yang dimiliki oleh anggota DPRD secara umum memang harus ditingkatkan agar mereka dapat bekerja secara optimal terutama dalam mempersiapkan untuk mengkaji rancangan peraturan daerah. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh YMSN yang intinya mengatakan :

“Ruang kerja dewan ini harusnya ditambah sesuai dengan jumlah anggota,. Hal ini akan memberikan kesempatan anggota dewan unntuk dapat berkonsentrasi mengkaji suatu permasalahan. Namun demikian bukan berarti kami tidak pernah melakukan kerja yang serius dengan tidak memiliki ruang kerja tersendiri. Kami terpaksa harus mengkaji masalah penting yang perlu konsentrasi ya.. di rumah sendiri atau di rumah dinas.”

Pendapat ini mendapat dukungan dari orang lain memberikan komentar hampir sama, yang H. Drm Id. intinya sebagai berikut:

“Ruang kerja memang kadang sering menjadi kendala dalam menyelesaikan tugas yang tidak ada waktu untuk diselesaikan di rumah. Kami sering harus secara tidak konsentrasi untuk

UPT-PESTAK-INDIP

mengkaji permasalahan yang penting. Karena banyak orang lalu lalang”.

A.F memberikan pendapat yang ada kaitannya dengan YMSN yang menyatakan:

Fasilitas yang ada untuk anggota dewan yang stingkat dengan pejabat eselon II harusnya sesuai dengan standar, ya kita harus punya ruang kerja perorang, ruang tamu, bahkan yang penting adalah alat komunikasi telepon meja setiap orang, dan yang modern sekarang internet

Menurut SPT mereka menyatakan lebih melihat bagaimana fisik lingkungan kerja sekarang ini bagi anggota yang tidak sebagai pimpinan adalah sesuatu yang menjadi masalah. Sesuai dengan pernyataan nya Sebagai berikut:

“Mengenai fisik lingkungan kerja yang kita miliki memang belum memenuhi standar yang diharapkan. Namun kalau itu dipermasalahkan bagi anggota, kapan mereka kan bekerja? Ya tentunya kita harus mencari jalan keluar yang lebih positif. Misal kita banyak mengkaji permasalahan yang berupa naskah di ruang kerja kita di rumah. Kita mau komunikasi dengan masyarakat yang ada kaitannya dengan tugas, ya kita dapat memakai telepon kita sendiri. Bahkan kita sering mendiskusikan suatu amaslah lewat telepon sendiri”

Hal ini di dukung oleh banyak teman mereka yang mendengar wawancara ini seperti M. IqB. W, FZ Id. Dan lainnya.

Dari berbagai hasil wawancara tersebut dapat dijelaskan secara bersama bahwa walaupun ruang kerja di kantor yang dimiliki oleh sebagian besar anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah ternyata bukanlah hambatan yang sangat serius untuk menunjukkan kinerja

mereka. Karena fasilitas kerja yang ada di luar kantor terutama di rumah dinas sudah cukup memadai sesuai standar sebagai seorang pejabat eselon II.

#### **E. Diskusi/Pembahasan**

Berdasarkan analisis deskriptif data penelitian masing-masing variabel secara berturut-turut dapat dibahas sebagai berikut.

Kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah propinsi Jawa Tengah secara keseluruhan; terendah sebesar 1,3 %, cukup sebesar 57,5 %, dan tinggi sebesar 41,2 %. Hal ini mengandung pengertian bahwa setiap anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah propinsi Jawa Tengah dalam menjalankan tugas dalam pembuatan peraturan daerah mulai dari persiapan pembahasan sampai dengan penetapan aturan yang ada di Jawa Tengah dibakukan secara baik. Aktivitas yang dilakukan dengan mengkaji rancangan peraturan daerah dengan mencari masukan pada berbagai pihak, mendiskusikan dalam berbagai suasana, baik melalui tatap muka maupun telepon. Selain itu dalam proses pembahasan sebagian besar anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah juga memberikan tanggapan dan usulan tentang substansi maupun redaksi peraturan. Apabila diperhatikan besarnya proesestase 50 % yang hanya berada pada tingkat cukup.

Apabila diperhatikan dari setiap indikator kinerja yang terdiri dari kinerja dalam tugas legeslasi anggota DPRD Propinsi Jateng memiliki kecenderungan kualitas yang tinggi sebesar 77,5%, dan kinerja dalam tugas dalam pengawasan memiliki kecenderungan kualitas berada pada tingkat cukup, sedangkan kinerja dalam tugas dalam penetapan anggaran memiliki kecenderungan kualitas pada tingkat cukup sampai dengan rendah.

Variabel fisik lingkungan kerja yang mencakup aspek ruang kerja setiap anggota, meja kerja, alat-alat kerja, alat komunikasi, dan kondisi ruang kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah yang setingkat dengan eselon 2 dari hasil analisis data menunjukkan bahwa 28,8 % persyaratan fisik kerja yang seharusnya dimiliki oleh setiap anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah masih berada pada tingkat kualitas rendah. Sedangkan 71,2 % berada pada kualitas cukup sampai tinggi. Keadaan ini tentunya masih harus ditingkatkan agar dapat mengoptimalkan kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah.

Hasil analisis deskripsi lain semangat kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah dapat dilihat; 3,8 % berada pada kategori rendah, 55 % termasuk kategori cukup, dan 41,4 % berada pada kategori tinggi. Kondisi ini mencakup presensi kehadiran dan kerjasama dengan sesama anggota dengan atasan,

rasa kebanggaan terhadap jabatan sebagai anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah, dan kedisiplinan kerja. Hal ini mengandung pengertian bahwa anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah hanya 3,8 % saja semangat kerja mereka rendah dalam kehadiran, kerjasama, serta penjiwaan terhadap profesi, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Keadaan ini tentunya memberikan pengertian kepada kita bahwa semangat kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah mampu memberikan harapan kepada masyarakat, terutama dalam proses pembuatan peraturan daerah.

Sedangkan variabel motivasi kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah sebagian besar berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 58,8 %, untuk kategori cukup 41,2 %, dan untuk kategori rendah sebesar 0 %. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah ini memiliki ekspektasi terhadap kedudukan yang mereka miliki yang baik. Keadaan ini tentunya memberikan suatu informasi yang sangat memberikan harapan positif. Selain itu ekspektasi yang dimiliki oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah ini dimungkinkan karena insentif yang mereka terima telah memadai sesuai dengan harapan mereka.



Pengujian hipotesis bahwa ketiga variabel yaitu fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Sumbangan ketiga variabel ini sebesar 70,1% yang berarti masih ada variabel lain yang memberikan sumbangan sebesar 29,9% terhadap kinerja DPRD Propinsi Jawa Tengah

Fisik lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Hal ini mengandung pengertian fisik lingkungan kerja yang meliputi ruang kerja, ruang tamu, fasilitas kerja seperti meja kerja, kursi kerja, alat komunikasi, dan kenyamanan ruangan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja DPRD Propinsi Jawa Tengah. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan konsep teori sebelumnya. Sesuai dengan hasil penelitian secara kualitatif yang menyatakan bahwa sebagian besar anggota DPRD melakukan upaya untuk mengatasi kekurangan fasilitas kerja dengan menggunakan fasilitas pribadi yang mereka miliki. Sebagai gambaran ruang kerja yang tidak tersedia bagi anggota biasa ( bukan pimpinan) DPRD, mereka mengalihkan pelaksanaan tugas itu dengan bekerja di ruang kerja pribadi yang ada di rumah masing-masing. Hal lain yang menyebabkan tidak terbuktinya hipotesis minor yang pertama

dikarenakan untuk melakukan komunikasi yang sebenarnya harus menggunakan fasilitas kantor, tetapi dengan keterbatasan fasilitas komunikasi, mereka memanfaatkan alat komunikasi milik pribadi mereka. Dengan keadaan ini menyebabkan tidak terbuktinya hipotesis ini dengan sumbangan variabel fisik lingkungan kerja terhadap kinerja anggota DPRD Propinsi Jateng.

Variabel semangat kerja mampu memprediksi kinerja DPRD Jawa Tengah secara signifikan. Sumbangan variabel ini sebesar 65,6%. Hal ini berarti variabel semangat kerja anggota DPRD yang mencakup kehadiran dalam mengikuti rapat dan sidang akan membantu meningkatkan kinerja DPRD dalam memproduksi Peraturan Daerah. Selain itu kerjasama antar anggota dan dengan pimpinan akan memberikan sumbangan yang cukup penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas (kinerja) dalam pembuatan perda. Unsur lain yang ada dalam semangat kerja adalah kedisiplinan anggota untuk hadir serta keluar sidang akan ikut menentukan efisiensi dan efektifitas kerja. Semakin tinggi kedisiplinan akan meningkatkan kinerja DPRD Propinsi Jateng.

Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja DPRD Propinsi Jawa Tengah. Sumbangan yang diberikan oleh variabel motivasi kerja sebesar 4,4%.

Variabel motivasi kerja yang meliputi dorongan yang ada pada seorang anggota DPRD dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab akan ikut menentukan tingkat kinerja DPRD Jateng. Unsur lain yang ada dalam motivasi kerja yaitu insentif terhadap pekerjaan sebagai anggota DPRD oleh setiap anggota akan menentukan tingkat efisiensi dan efektivitas kerja DPRD. Semakin positif insentif yang mereka terima akan memberikan sumbangan yang besar terhadap anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah.

Hasil analisis tambahan memberikan gambaran bahwa masih ada variabel lain yang dapat ikut mempengaruhi kinerja anggota DPRD seperti tingkat pendidikan, jenis kelamin dan lainnya.

Tingkat pendidikan mampu membedakan kinerja DPRD Propinsi Jawa Tengah secara signifikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan Anggota DPRD akan memiliki kinerja yang semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan anggota DPRD semakin rendah kinerja yang dimiliki. Hal ini tentunya memiliki suatu implikasi yang cukup serius yaitu untuk periode yang akan datang tentunya perlu ada perubahan persyaratan anggota DPRD dan DPR terutama yang berkaitan dengan masalah pendidikan terendah. Hal ini mengingat tugas anggota DPRD dan DPR membutuhkan suatu keahlian dan kemampuan yang memadai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif dapat digambarkan secara keseluruhan kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah berada pada kategori cukup sampai dengan tinggi. Kualitas fisik kerja yang berada di Kantor DPRD setiap anggota memiliki fasilitas yang berbeda yang berada pada kategori rendah sampai dengan tinggi. Semangat kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah berada pada tingkat cukup sampai dengan tinggi. Sedangkan motivasi kerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah pada kategori cukup hingga tinggi.

Penelitian ini juga berkesimpulan bahwa variabel fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja secara bersama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja DPRD Propinsi Jawa Tengah. Hal ini mengandung pengertian bahwa secara bersama semakin baik fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja akan semakin baik pula kinerja DPRD Propinsi Jawa Tengah, sebaliknya semakin rendah kualitas fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja akan diikuti kualitas kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah.

Secara sendiri fisik lingkungan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Hal ini disebabkan oleh adanya fasilitas di luar kantor DPRD Propinsi Jawa Tengah yang dimanfaatkan oleh setiap anggota untuk menunjang kelancaran menjalankan tugas. Oleh karena itu walaupun secara perseorangan fasilitas fisik lingkungan kerja di kantor yang rendah mereka tetap memiliki kinerja yang baik.

Semangat kerja yang mencakup aspek presensi kehadiran dalam sidang, kemampuan bekerjasama dengan sesama anggota maupun dengan pimpinan, serta kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja DPRD Propinsi Jawa Tengah. Semakin tinggi tingkat presensi kehadiran dalam rapat dan sidang akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah dalam memproduksi peraturan daerah, maupun melakukan pengawasan terhadap eksekutif. Selain itu kerjasama antar anggota DPRD akan memberikan pengaruh tingkat efisiensi dan efektifitas kerja yang menjadi indikator kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Begitu juga tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menghadiri rapat dan sidang akan memberikan kontribusi yang besar dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif.

Kesimpulan lain berkaitan dengan motivasi kerja yang terdiri dari dorongan, ekspektasi, serta persepsi terhadap insentif yang tinggi akan

memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah.

Kesimpulan analisis tambahan menunjukkan tingkat pendidikan mampu menjelaskan perbedaan kinerja anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah. Semakin tinggi tingkat pendidikan anggota DPRD akan cenderung memiliki kinerja yang baik, sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan semakin rendah pula kinerja yang dimiliki.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Kinerja anggota DPRD masih ada yang berada pada tingkat rendah walaupun sangat kecil proporsinya, maka perlu dilakukan pembinaan yang serius terhadap anggota yang bersangkutan. Pembinaan ini ditujukan untuk meningkatkan kinerja DPRD secara keseluruhan.
2. Hasil penelitian ini juga menemukan kualitas fisik lingkungan kerja yang berada di Kantor DPRD Propinsi Jawa Tengah perlu ada pembenahan, terutama yang berkaitan meja kerja secara perseorangan. Hal ini dikandung maksud agar setiap anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah dapat bekerja secara efektif apabila berada di kantor.

3. Tingkat pendidikan anggota DPRD sebagian masih yang berada pada tingkat SLTP dan SLTA. Mengingat tugas anggota DPRD yang paling utama adalah menetapkan perda dan melakukan pengawasan terhadap eksekutif. Hal ini tentunya membutuhkan kompetensi yang tidak teratasi oleh tingkat pendidikan SLTP dan SLTA. Oleh karena itu disarankan perlu ada pemikiran untuk masa yang akan datang tentang penyempurnaan syarat sebagai anggota DPRD.
4. Penelitian ini dilakukan hanya melibatkan beberapa variabel dan terbatas pada anggota DPRD Propinsi Jawa Tengah, sehingga bagi peneliti yang akan menggunakan hasil penelitian ini hendaknya mempertimbangkan secara seksama keterbatasan ini. Hal ini disebabkan karakteristik setiap daerah sangat beragam.
5. Perlu dilakukan penelitian yang lebih komprehensif terhadap kinerja ini dengan melibatkan variabel yang lebih kompleks dan menggunakan wilayah generalisasi yang lebih luas agar dapat diperoleh hasil yang lebih signifikan untuk mengambil kebijakan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anton Lami Suhadi, Kinerja Panitia Pemilihan Umum kelurahan Bendan Duwur, *Thesis*, Universitas Satya Wacana, Salatiga, 1998.
- Cecep Rohendi, *Analisis hasil penelitian kualitatif*, Gramedia, Jakarta, 1994.
- Cofer, *Motivation, teory and research*, John and Wiley: New York: 1990.
- Draha, *Pengantar pengembangan sumber daya manusia*, Rieneka Cipta, Jakarta:1998
- Flippo, Edwin B., *Ethics and achievement*, Dc. Winston, Washington, 1989.
- Fernandes, H.J.X, *Affektive domain assesment perspective*, BP3K, Jakarta 1983.
- Kast, Fremout E., *Organizational and behavior*, McGraw Hill, New Delhi, 1990.
- Kerlinger, Fred N., *Korelasi dan analisis regresi ganda*, Nur Cahaya, Jakarta, 1997.
- Hani Handoko, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1996.
- Indria Gitosudarmo, *Perilaku keorganisasian*, BPFE, Yogyakarta, 1997.
- I Nyoman Sudita, *Manusia dan Organisasi*, BPFE, Yogyakarta, 1998.
- Isaac, S and Michael,W. *Handbooks research and evaluation*, San Diego: Edits Publisher, 1989
- Manullang, *Kondisi kerja dan motivasi kerja*, Gramedia, Jakarta, 1991.
- Blum,Milton, *Human resources management*, Irwin, Illionis, 1993.
- Davis,Ralf C., *The Fundamentals of top management*, Harper and Row, New York, 1991



Pedhazur, *Analysis regression*, McGraw- Hill, New York, 1992.

Robbin, *People In Organization*, Englewood Cliff, Prentice Hall, New Jersey, 1993

Sondang P. Siagian, *Teori motivasi dan aplikasinya*, Bina Aksara, Jakarta, 1998.

Sumadi Suryabrata, *Kinerja pelaku pendidikan*, Liberty, Yogyakarta, 1997.

Suparman ed. , *Pengelolaan sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta:1997

Taufik Abdullah, Editor, *Etos kerja, agama, dan perkembangan ekonomi*, LP3ES, Jakarta, 1993.