



Pemotivasian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Achmad Kamal, Soepeno, Azis Firdaus

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

azisfirdaus@uika-bogor.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pemotivasian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner dan wawancara serta data sekunder diperoleh dari internal dan pegawai pada PPPPTK bahasa, Kementerian Pendidikan dan Budaya. Populasi keseluruhan yang ada pada PPPPTK bahasa berjumlah 161 karyawan, dalam penelitian ini populasi yang digunakan hanya pada bagian umum saja yang berjumlah 60 karyawan dan sampel sebanyak 52 karyawan dengan menggunakan metode random sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan nilai $f_{hitung} = 21,054 > F_{tabel} = 3,18$, berarti terdapat pengaruh pemotivasian dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Secara parsial nilai t_{hitung} variabel pemotivasian (X_1) dengan uji hipotesis parsial yang menunjukkan $t_{hitung} = 4,631 > t_{tabel} = 1,676$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pemotivasian terhadap kinerja. Persamaan regresinya adalah $Y = 21,431 + 0,496 X_1$, secara parsial nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2), hipotesis parsial dengan $t_{hitung} = 6,553 > t_{tabel} = 1,676$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Persamaan regresi adalah $Y = 19,809 + 0,554 X_2$.

Kata kunci : Pemotivasian, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

I. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi

perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh

perusahaan adalah program kualitas

kehidupan kerja, di mana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi.

Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu halnya dalam suatu perusahaan, di mana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk mereka. Untuk itu seorang pemimpin perusahaan juga harus memikirkan tingkat kinerja karyawannya

Di sisi yang lain, perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, di sebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan, tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk perusahaan tersebut. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya (*the right man in the right place*) akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Selain itu Lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja karyawan yang kurang melayani konsumen atau masyarakat dengan baik. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis karyawan.

Menurut Payaman Simanjuntak (2005: 1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Amstrong dan baron (1999:15) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Mangkunegara (2002:67) kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang disahilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai

tujuannya

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas- tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Rumusan masalah

1. Apakah ada pengaruh pemotivasian terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bahasa, kemendikbud?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bahasa, kemendikbud?
3. Apakah ada pengaruh pemotivasian dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bahasa, kemendikbud?
4. Bagaimana kinerja karyawan pada PPPPTK Bahasa?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemotivasian terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan

dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bahasa, kemendikbud.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bahasa, kemendikbud.

3. Untuk mengetahui pengaruh pemotivasian dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bahasa, kemendikbud.

4. Untuk mengetahui kinerja PPPPTK Bahasa

Metodologi Penelitian

Desain Operasional Variable

Menurut M. Azis Firdaus (2016:26) definisi operasionalisasi variabel dalam bukunya "Metode Penelitian" menyatakan bahwa variabel – variabel yang terdapat dalam suatu judul penelitian bisa jadi masih merupakan sesuatu yang abstrak, sehingga diperlukan suatu penjelasan yang lebih *real* atau nyata yang dapat diukur dari variabel – variabel tersebut. Operasionalisasi variabel atau beberapa literatur menyebutnya definisi variabel, memberikan batasan penelitian dan memberikan arahan pada tahap implementasi penelitian. Operasionalisasi variabel juga memperlihatkan kepada pembaca, dimensi apa saja yang akan dianalisis serta hubungan antar variabelnya.

Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel bebas berupa pemotivasian (X_1) dan lingkungan kerja

(X₂), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y).

1. Variabel independent (X)

Dalam bahasa Indonesia sering disebut variable bebas. Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependent (terikat). Variable bebas pada penelitian ini adalah motivasi (X₁), dan lingkungan kerja (X₂).

2. Variabel dependent (Y)

Dalam bahasa Indonesia sering disebut variable terikat. Variable terikat merupakan variable yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Variable terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

II. Tinjauan Pustaka

Motivasi

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. (Robert L. Mathis dan John H. Jackson., 2006: 89)

Proses Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:151) mengatakan proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Mengetahui Kepentingan
3. Komunikasi Efektif
3. Integrasi Tujuan
4. Fasilitas

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Nitisemito (1992:25) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Sedarmayanti, 2001:12) Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

2. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

3. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Nitisemito, 2000:171) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Amstrong, (1998:15), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simamora (2004:344) adalah sebagai berikut :

1. Budaya kerja
2. Kepuasan Kerja
3. Motivasi
4. Kepemimpinan

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2.Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3.Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4.Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5.Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya

kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap akan dapat menjalankan fungsi kantor

III. Hasil dan Pembahasan

Analisis Pengaruh Pemotivasian (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Regresi

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara Pemotivasian (X₁) terhadap kinerja (Y), dengan menggunakan perhitungan aplikasi komputer hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Pemotivasian (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.431	4.676		4.583	.000
PEMOTIVASIAN	.496	.107	.548	4.631	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2017

Dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 21,431 + 0,496 X_1$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Intercept* atau konstanta sebesar 21,431

Berarti apabila variabel bebas X₁ (Pemotivasian) sama dengan nol, maka

besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 21,431

2.Arah hubungan dan koefisien regresi Variabel X₁ (Pemotivasian) sebesar 0,496, ini berarti pengaruh Pemotivasian (X₁) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X₁ (Pemotivasian) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,496.

Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara

Pemotivasian (X_1) terhadap kinerja (Y), dengan menggunakan aplikasi komputer, hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2
Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2005

Tabel 3
Hasil Analisis Korelasi Pemotivasian (X_1) Terhadap kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.286	3.319

a. Predictors: (Constant), PEMOTIVASIAN

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan diatas, $R = 0,548$ terletak pada interval (0,40 - 0,599), Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pemotivasian (X_1) dan Kinerja (Y) adalah Sedang serta arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik dan sebaliknya apabila X_1 turun maka Y juga turun.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,300304 atau 30,03% memberikan arti bahwa besarnya peranan pemotivasian terhadap kinerja sebesar 30,03%, sedangkan sisanya 69,97% yang berperan adalah faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Testing Hipotesis

Uji t (Analisis Parsial)

1. Formulasi Hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Pemotivasian terhadap kinerja karyawan

H_a = Terdapat pengaruh Pemotivasian terhadap kinerja karyawan

2. Taraf Nyata (α) dan t_{tabel}

Taraf nyata 95%, nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05

Nilai t_{tabel} memiliki derajat bebas (db) = $52 - 2 = 50$

$t_{\text{tabel}} = 1.676$

3. Kriteria Pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

4. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan aplikasi komputer, bahwa $t_{\text{hitung}} = 4.631$

5. Kesimpulan

Karena $t_{\text{hitung}} = 4,631 > t_{\text{tabel}} = 1.676$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemotivasian terhadap kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Regresi

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), dengan menggunakan perhitungan aplikasi komputer hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.809	3.559		5.566	.000
LINGKUNGAN KERJA	.554	.085	.680	6.553	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2017

Dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 19,809 + 0,554 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Intercept* atau konstanta sebesar 19,809

Berarti apabila variabel bebas X_2 (Lingkungan Kerja) sama dengan nol,

maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 19,809.

2. Arah hubungan dan koefisien regresi Variabel X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,554, ini berarti pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_2 (Kepuasan Kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,554.

Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja

(Y), dengan menggunakan aplikasi komputer, hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Analisis Korelasi Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.451	2.910

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data diolah 2017

$R = 0,680$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$, Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) adalah Kuat serta arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X_2 naik maka Y juga naik dan sebaliknya apabila X_2 turun maka Y juga turun.

Koefisien Determinasi

dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar $0,4624$ atau $46,24\%$ memberikan arti bahwa besarnya peranan Lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar $46,24\%$, sedangkan sisanya $53,76\%$ yang berperan adalah faktor - faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Testing Hipotesis

Uji t (Analisis Parsial)

1. Formulasi Hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_a = Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Taraf Nyata (α) dan t_{tabel}

Taraf nyata 95% , nilai $\alpha = 5\%$ atau $0,05$

Nilai t_{tabel} memiliki derajat bebas (db) = $52 - 2 = 50$

$t_{\text{tabel}} = 1.676$

3. Kriteria Pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

4. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan aplikasi komputer, bahwa $t_{\text{hitung}} = 6.553$

5. Kesimpulan

Karena $t_{\text{hitung}} = 6.553 > t_{\text{tabel}} = 1,676$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Pemotivasian (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Regresi

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara pemotivasian (X_1) dan lingkungan kerja

(X₂) terhadap kinerja (Y), dengan menggunakan perhitungan aplikasi

komputer hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Pemotivasian (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.024	4.157		4.817	.000
PEMOTIVASIAN	-.017	.164	-.019	-.103	.918
LINGKUNGAN KERJA	.567	.148	.695	3.842	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2017

Dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 20,024 - 0,017 X_1 + 0,567 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Intercept* atau konstanta sebesar 20,024

Berarti apabila variabel bebas X₁ (Pemotivasian) dan X₂ (Lingkungan Kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 20,024.

2. Arah hubungan dan koefisien regresi Variabel X₁ (Pemotivasian) sebesar - 0,017, ini berarti pengaruh Pemotivasian (X₁) terhadap Kinerja (Y) adalah negatif atau setiap kenaikan nilai

skor variabel X₁ (Pemotivasian) sebesar 1, maka akan menurunkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,017.

Variabel X₂ (Lingkungan Kerja) sebesar 0,567, ini berarti pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X₂ (Kepuasan Kerja) sebesar 1, maka akan menaikkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,567.

Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara Pemotivasian (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap kinerja (Y), dengan menggunakan aplikasi komputer, hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Analisis Korelasi Pemotivasian (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.440	2.939

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PEMOTIVASIAN

Sumber : Data diolah 2017

R = 0,680 terletak pada interval (0,60 – 0,799), Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pemotivasian (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama – sama terhadap Kinerja (Y) adalah kuat serta arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X₂ naik maka Y juga naik dan sebaliknya apabila X₂ turun maka Y juga turun.

Koefisien Determinasi

Dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,4624 atau 46,24% dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,1936 atau 19,36%. Karena

Testing Hipotesis

persamaan regresi menggunakan banyak variabel *independent*, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan.

Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,1936 atau 19,36% memberikan arti bahwa besarnya peranan Pemotivasian dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama terhadap kinerja sebesar 19,36%, sedangkan sisanya 80,64% yang berperan adalah faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 8

Hasil Uji F (Analisis Simultan) antara Pemotivasian (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	363.724	2	181.862	21.054	.000 ^a
Residual	423.256	49	8.638		
Total	786.981	51			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PEMOTIVASIAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2017

Uji f (Analisis Simultan)

1. Formulasi Hipotesis

Ho = Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha = Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Taraf nyata (α) dan tabel f

Taraf nyata = 95%, nilai α = 5% atau 0,05

Nilai F_{tabel} :

$Df_1 = dk \text{ pembilang} = k - 1 = 2$

$Df_2 = dk \text{ penyebut} = n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$

$F_{\text{tabel}} = 3,18$.

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima H_a ditolak apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak H_a diterima apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

4. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan aplikasi computer, bahwa $F_{\text{hitung}} = 21,054$

5. Kesimpulan

Karena $F_{\text{hitung}} = 21,054 > F_{\text{tabel}} = 3,18$, maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemotivasian dan Lingkungan kerja secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan tentang Pengaruh Pemotivasian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PPPPTK Bahasa, kemendikbud adalah sebagai berikut:

1. Analisis antara Pemotivasian dengan kinerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persamaan regresi $Y = 21,431 + 0,496 X_1$. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,548$ terletak pada interval $(0,40 - 0,599)$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara

variabel X_1 dan Y adalah sedang. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,300304 atau 30,03% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Pemotivasian terhadap kinerja sebesar 30,03%, sedangkan sisanya 69,97% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $t_{\text{hitung}} = 4,631 > t_{\text{tabel}} = 1,676$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh dan signifikan antara Pemotivasian terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persamaan regresi $Y = 19,809 + 0,554 X_2$. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,680$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_2 dan Y adalah kuat. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,4624 atau 46,24% memberikan arti bahwa besarnya peranan Lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 46,24%, sedangkan sisanya 53,76% yang berperan adalah faktor - faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $t_{\text{hitung}} = 6,553 > t_{\text{tabel}} =$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis antara Pemotivasian dan Lingkungan kerja secara bersama - sama menunjukkan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persamaan

regresi $Y = 20,024 - 0,017 X_1 + 0,567 X_2$. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,680$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama – sama terhadap Y adalah kuat. Dari hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar koefisien determinasi yang disesuaikan adalah $0,1936$ atau $19,36\%$. memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Pemotivasian dan Lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja sebesar $19,36\%$, sedangkan sisanya $80,64\%$ dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $F_{hitung} = 21,054 > F_{tabel} = 3,18$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemotivasian dan Lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PPPPTK Bahasa, kemendikbud.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, berikut merupakan pertimbangan atau saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan guna meningkatkan kinerja karyawan di PPPPTK Bahasa, Kemendikbud :

1. Pengaruh pemotivasian terhadap kinerja dapat di tingkatkan terutama pada kenyamanan dalam bekerja. Tindakan yang dapat dilakukan antara lain dengan meningkatkan perhatian atasan kepada bawahan dan kerja sama antar pegawai.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat ditingkatkan lagi terutama dalam hal komunikasi antara atasan dan bawahan agar tercipta suasana lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Azis Firdaus, M. (2016). *Metode Penelitian (Edisi Kedua)*. Depok: Jelajah Nusa.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gralia Indonesia.

Payaman Simanjuntak. (n.d.). *Erni
tisanawati sule dan kurniawan
saefullah, 2005, Pengantar
Manajemen, prenadamedia
group.*

Sedarmayanti, S. H. (2011). *Metodologi
Penelitian.* Bandung: CV Mandar
Maju.

Sedarmaynti. (2001). *Sumber Daya
Manusia dan Produktivitas Kerja.*
Bandung: Mandar Maju.

Simamora, H. (2004). *Manajemen
Sumber Daya Manusia, cetakan
pertama.* Yogyakarta: STIE YKPN.