
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN MALANG

Oleh :

Muhammad Kholil*)

H. Hadi Sunaryo **)

M. Khoirul ABS *)**

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi saat ini motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi topik utama dalam dunia kerja karena mampu memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan baik individu, kelompok dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan, Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang sebanyak 60 responden dengan menggunakan metode survey. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji linier regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 14.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.

Kata Kunci : *motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan*



THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF DEPARTMENT OF INDUSTRY AND COMMERCE OF MALANG REGENCY

by:

Muhammad Kholil*)

H. Hadi Sunaryo **)

M. Khoirul ABS *)**

ABSTRACT

The current phenomenon of work motivation and work environment becomes the main topic in the world of work because it is able to contribute greatly to the performance of employees both individuals, groups in doing the work.

The research was conducted at the Department of Industry and Trade of Malang Regency. The purpose of this study is to test and analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance partially or simultaneously. The variable used is work motivation and work environment as independent variable, employee performance as dependent variable. Samples used are employees of the Department of Trade and Industry of Malang Regency as many as 60 respondents using survey method. Data collection method used is questionnaire (questionnaire). The analysis used included instrument test, classical assumption test, normality test, multiple regression linear test, hypothesis test and coefficient of determination test using multiple linear regression analysis with SPSS 14.0 for windows software

The result of the research shows that the work motivation has significant influence to the performance of employees of the Industry and Trade Office of Malang Regency, the work environment has a significant effect on the performance of the employees of the Industry and Trade Office of Malang Regency, the work motivation and work environment together affect the performance of the employees of the Industry and Trade Office of Malang Regency.

Keywords: Work motivation, Work environment, employee performance

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Kinerja Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan mengendalikan aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam sebuah organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, kinerja karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan akan mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut, Robert L. dan John H. (2006:378) Menurut Siagian dalam Harpitasari, (2012: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

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.

Dengan melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Karyawan”. Alasan memilih judul tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Terhadap kinerja karyawan yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif tentang Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Dampaknya terhadap kinerja karyawan yang baik.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1.)Bagaimana deskripsi Motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang? 2.)Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang? 3.) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang? 4.)Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu: 1.) Untuk mengetahui mendeskripsikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. 2.)Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. 3.) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. 4.)Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.

MANFAT PENELITIAN

Manfaat bagi pihak organisasi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagi pihak akademisi hasil penelitian ini diharapkan mampu dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan dibidang manaejemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Bagi pihak lain hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, dan dapat memberikan tambahan rujukan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Hasil penelitian yang dilakukan Sudaryanto Andik (2007) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap stress, variabel stress tidak dapat dikatakan varaibel mediasi karena pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan

Linda Firnidia (2008) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara. Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Jepara.

Emilia Noviani Asta Sari (2009) Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II. Khoiriyah , L (2009) Upah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wijaya , Endo (2010) Ada pengaruh Motivasi kerja Terhadap kepuasan Kerja.

Sari, Fajar Maya (2013) menyatakan Kompetisi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang, namun Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada kompetisi. Wulan (2011) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disamping Kota Semarang.

TINJAUAN TEORI

KINERJA KARYAWAN

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Armstrong dan Baron (1998:15) dalam Wibowo (2014:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sinambela (2012 : 05) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

MOTIVASI KERJA

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya-nya untuk mencapai kepuasan” Hasibuan (2010:95)

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya ”. Kadarisman (2012:278)

Menurut Krietner dan Kinicki (dalam Wibowo 2014:322). Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

LINGKUNGAN KERJA

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalanya suatu perusahaan antara lain adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita di sini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan / instansi. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan. Definisi lingkungan kerja menurut Stewart (dalam Presilia dan

Octavia, 2012:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Faktor kondisi kerja yang perlu diperhatikan menurut Bangun (2012 : 304-305) adalah : “Dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan karyawan atas pekerjaannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, perusahaan akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola karyawan secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar.

METODE PENELITIAN

JENIS, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian *eksplanatory*. Dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:11) “penelitian *eksplanatory* adalah penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”.

LOKASI PENELITIAN

Adapun lokasi penelitian dilakukan di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Pasar Kabupaten Malang yang terletak di Jl. Trunojoyo Kav. No. 6 Lt.II. Kec. Kepanjen.

WAKTU PENELITIAN

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2016 sampai dengan April 2017.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Motivasi kerja (X1)

Menurut Stewart (dalam Presilia dan Octavia, 2012 : 2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan

lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

3. Lingkungan kerja (X2)

Menurut Kadarisman (2012:278) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

SUMBER DAN METODE PENELITIAN

SUMBER

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. data yang di peroleh peneliti secara langsung pada waktu melakukan penelitian.

METODE PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan beberapa metode dengan mengumpulkan sumber data primer maupun sumber data sekunder untuk memecahkan permasalahan, yang kemudian kedua sumber data di kolaborasikan untuk menemukan suatu solusi untuk permasalahan yang di teliti.

METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen/terikat dengan satu atau lebih variabel independen/bebas Setelah data diperoleh, selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical and Service Solution*) versi. 16.0 for windows.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

DISKRIPSI SUBYEK PENELITIAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1.Uji Instrumen

a. validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang di ukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat di ketahui dengan membandingkan indeks korelasi r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan- pertanyaan tersebut di nyatakan valid dan apabila r hitung $<$ dari r tabel maka item instrument di anggap tidak valid.

b. uji reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus Cronbach alpha : dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 (Priyono, 2015: 104).

Dapat di ketahui bahwa item yang di gunakan di dalam setiap variabel yang di gunakan dalam penelitian memiliki nilai koefisien alpha cronbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat di katakan instrument pertanyaan yang di gunakan dalam penelitian ini sudah reabel dan bisa di lanjutkan.

2.Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data di tunjukkan untuk menguji apakah data yang di gunakan dalam penelitian ini menyebar normal atau tidak.

Uji Normalitas Data

		RESIDUAL
N		60
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000
	Std. Deviation	,22624
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,058
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,455
Asymp. Sig. (2-tailed)		,986

Berdasarkan pengujin normalitas tersebut, di dapatkan asymp.sig sebesar 0,986 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat di simpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut telah layak di gunakan.

3.Uji Asumsi Klasik

a. Multikolonieritas

untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas dapat di lihat dari VIF, jika VIF kurang dari 10 maka di nyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

uji multikolonieritas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
X2	1,892	0,529	Non Multikolinearitas
X1	1,892	0, 529	Non Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 yang mana pada variabel x2 (lingkungan kerja) diperoleh nilai 0,529 sedangkan variabel x1 (motivasi kerja) sebesar 0,529. Dan untuk nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 yang mana pada setiap variabel diperoleh hasil yang sama yaitu sebesar 1,892. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya.

uji heterokedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X2	0, 243	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X1	0, 679	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel x2 (lingkungan kerja) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,243 dan nilai x1 (motivasi kerja) sebesar 0,679. Dengan demikian masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.Uji Analisi Regresi Linier Berganda

Analisi regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan koefisien regresi.

Hasil Analisi Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Konstanta	8,172	37,164	0, 000	Berpengaruh

				positif
X2	0,494	5,013	0,000	Berpengaruh positif
X1	0,454	4,551	0,000	Berpengaruh positif
F _{hitung} = 161,524				

Dari Tabel diatas maka bisa di ketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,172 + 0,454 X_1 + 0,494 X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

A= konstanta

$b_1 b_2$ = koefisien regresi

X1= motivasi kerja

X2= lingkungan kerja

Dari persamaan regresi di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan model regresi tersebut maka hasil regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai nilai konstanta sebesar 8,172 dengan tanda positif. Sehingga besaran konstanta menunjukkan bahwa variabel-variabel independen (X1 dan X2) diasumsikan konstan, maka variabel dependen (Y) sebesar 817,2%.
2. Koefisien variabel X1 (motivasi kerja) sebesar 0,454 yang menunjukkan jika variabel X1 (motivasi kerja) naik 1% maka y akan mengalami peningkatan sebesar 45,4% dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
3. Koefisien variabel X2 (lingkungan kerja) sebesar 0,494 yang menunjukkan jika variabel X2 (lingkungan kerja) naik 1% maka y akan mengalami kenaikan sebesar 49,4% dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t (uji parsial) ini di maksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel X1 (Motivasi kerja) yaitu sebesar 0,000 yang mana signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (motivasi kerja) berpengaruh positif terhadap y (kinerja karyawan). Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu **motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.**

2. Hipotesis 2

Pada variabel X2 (lingkungan kerja) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0, 000 dimana signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (lingkungan kerja) berpengaruh positif terhadap y (kinerja karyawan). Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu **lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.**

B. Uji Simultan

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara bersama- sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

1. Hipotesis 3

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (X) secara simultan terhadap variabel dependent (Y). Dari hasil uji F di peroleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

6. Uji Determinasi

uji determinasi ini menunjukkan besar prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Tabel Output Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921(a)	,848	,843	,10847

Dari tabel di atas diperoleh diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,848 yang berarti 84,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Menurut hasil penelitian ini, dinyatakan bahwa hipotesis pertama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang, hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang, hipotesis yang ketiga yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.

Dalam penelitian ini kami membahas 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu:

a. Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang berada dalam kategori kurang baik.

Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden tentang motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan dikarenakan banyaknya faktor yang dapat mendorong efektivitasnya terhadap kinerja karyawan, meliputi dari beberapa indikator seperti halnya kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan juga disebabkan oleh kebutuhan penghargaan misalnya, jika kita diberikan penghargaan dengan *reward* yang tinggi tersebut memberikan kenyamanan terhadap karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga semuanya motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang berada dalam kategori baik.

Dari hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa beberapa karyawan menyatakan variabel lingkungan kerja dalam kategori baik. Hal ini bisa dilihat dari adanya fasilitas peralatan kerja yang memadai, serta didukung dengan suasana kerja yang nyaman, hubungan antar relasi dengan rekan kerja juga baik dan ditunjang juga dengan tingkat keamanan yang sangat baik dan dengan ditunjang adanya fasilitas kerja yang baik melalui fasilitas tempat ibadah dan tempat istirahat-kantin dengan baik sehingga lingkungan kerja dapat meningkatkan para kinerja karyawannya untuk mendorong bekerja lebih baik.

- c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) bersifat positif yang artinya setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai Adjusted R Square pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) Simultan diperoleh hasil 0,848, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 84,8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,152 menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor – faktor lain sebesar 15,2%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh noviani (2009), Sudaryanto (2007), Khoiriyah (2009), Sari (2013), yang mengatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Firnidia (2008), Endo (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wulan (2011) yang menyatakan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Dinas perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi, begitu sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, semakin rendah pula kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk Lingkungan Kerja, maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
3. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang secara simultan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika kedua variabel ditingkatkan secara bersama-sama, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka kami mengajukan beberapa saran diantaranya:



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

1. Dari deskripsi perlu adanya perhatian khusus tentang indikator kuantitas, kemampuan bekerjasama, kebutuhan fisiologi.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini di harapkan untuk menyempurnakan dengan menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, Hidayat. 2002. *Riset Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Andik sudaryanto. 2007. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan stress sebagai variabel interview*
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Endo, wijaya. 2010. *Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja*. Surabaya
- Firnidia linda. 2008. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan*
- Ghozali,imam. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. badan penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi aksara
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Salemba Empat
- l. khoiriyah. 2009. *Pengaruh upah dan lingkungan kerja karyawan*
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar.2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan keenam.Bandung: Pt. Refika Editama.
- Maya fajar, sari. 2013. *Pengaruh kompetisi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja dan kinerja*. Mojokerto
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Presilia dan Octavia. 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://thesis.binus.ac.id/doc/lain-lain/2012-1-00435-MN%20rngksn.pdf>.

- Priyono, Achmad Agus. 2015. *Analisis Data dengan SPSS*. BPFE Universitas Islam Malang.
- Sinambela, L, P. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sari asta emilia N. 2009. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Semarang
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D)*; Alfabeta. Bandung.
- Siagian, 2012. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wulan, Lucky. 2011. *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. semarang
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.

*) Muhammad Kholil adalah Ullumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**) H.Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) M. Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

