

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

Anwar Arifin

Program Studi Manajemen, STIE Nusantara Sangatta

Nurcaya

Program Studi Manajemen, STIE Nusantara Sangatta

Abstrak

Tujuan_ Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Desain/Metode_ Jenis penelitian kuantitatif. Sampling jenuh. Kuesioner. Analisis regresi berganda.

Temuan_ motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

Implikasi_ Sekretariat daerah melaksanakan program peningkatan motivasi dan melakukan pembaruan lingkungan kerja

Originalitas_ Periode penelitian tidak sama dengan penelitian sebelumnya

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

I. Pendahuluan

Otonomi daerah sebagai hasil dari dinamika perkembangan demokrasi di negara ini bertujuan agar terjadi percepatan kesejahteraan rakyat Indonesia khususnya di daerah kabupaten. Dalam rangka tujuan itulah maka pemerintah daerah harus memiliki aparatur yang berkualitas, terampil dan berkinerja tinggi, guna melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, dan pelayanan kepada masyarakat yang memuaskan, sebab tujuan akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya pemerintah akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya.

Dari observasi di tempat penelitian diperoleh bahwa tingkat pendidikan strata satu hanya sebesar 50 % dari keseluruhan jumlah pegawai PNS dan honorer dengan latar belakang pendidikan terutama yang berkaitan dengan bidang industri dan perdagangan apabila ditotal hanya sebesar 15,21 % dari pendidikan strata 1 hanya sebesar 6,25 %, dari diploma sebesar 1,8, dari SMA/SMK jurusan Teknologi Industri, Teknik Pekerjaan Logam, Perdagangan dan Tata Niaga sebesar 4,46 % dan jurusan penjualan/pemasaran sebesar 2,7 %. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman masih kurang karena hanya 50 %. Ketidaksesuai antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dihadapi akan menjadi kendala dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah lakunya sehingga dapat berdampak pada produktivitasnya.

Adapun kondisi sarana dan prasarana fisik lingkungan kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur belum maksimal karena dari hasil informasi yang diperoleh hanya sebesar 85,43 %, sementara yang berkondisi kurang baik yaitu sebesar 14,57 %, yang masih memerlukan perawatan ekstra.

Dari beberapa fenomena diatas menggambarkan bahwa kinerja Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur masih kurang yaitu dengan ditunjukkan kurangnya keinginan pegawai untuk

mengikuti aturan-aturan yang telah ditentukan seperti motivasi bekerja yang masih kurang dan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pokok penelitian adalah:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

II. Kajian Teori

Motivasi

Motivasi atau "motivation" berarti : pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

"Motivasi adalah kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada makhluk hidup, dan menghasilkan tingkah laku serta mengarahkannya menuju tujuan tertentu. Dengan begitu motivasi memiliki tiga komponen pokok, yaitu :

- a. Menggerakkan, dalam hal ini motivasi menimbulkan kekuatan pada individu, membawa seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- b. Mengarahkan, berarti motivasi mengarahkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan.
- c. Menopang, artinya motivasi digunakan untuk menjaga dan menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan arah dorongan - dorongan dan kekuatan individu". (Abdul Rahman Shaleh dalam M. Usman Najati , 2001 : 23)

Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis. Teori ini menggunakan dasar bahwa man manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut dapat digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Keberadaan jenjang kebutuhan ini merupakan ciri khas teori Maslow tetapi juga menimbulkan kritik karena dalam kehidupan nyata pemuasan kebutuhan manusia seringkali simultan dan tidak selalu berurutan satu demi satu.

Tujuan Motivasi

Dalam manajemen, tujuan motivasi antara lain adalah :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas– tugasnya.
- k. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- l. Untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

- a. Faktor Ekstern :
 - 1) Lingkungan kerja
 - 2) Pemimpin dan kepemimpinannya
 - 3) Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - 4) Dorongan atau bimbingan atasan
- b. Faktor Intern :
 - 1) Pembawaan individu
 - 2) Tingkat pendidikan
 - 3) Pengalaman masa lampau
 - 4) Keinginan atau harapan masa depan.

III. Metode Penelitian

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan mulai dari bulan September sampai bulan November 2016, terhitung dari masa observasi sampai dengan masa penelitian. Berlokasi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, Kawasan Perkantoran Bukit Pelangi Sangatta.

B. Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi Kerja (X₁)

Motivasi kerja adalah kondisi kegairahan kerja yang dikembangkan oleh Alfred Lateiner (1985) dalam jurnal of Applied Psychology, terdapat empat dimensi yaitu:

- a. Disiplin yaitu suatu sikap mental yang patut dan taat terhadap peraturan, perintah serta instruksi.
- b. Kerja sama yaitu serangkaian usaha yang dilakukan secara bersama-sama dengan teratur dan serasi, meliputi tugas sendiri maupun tugas kelompok.
- c. Keamanan yaitu jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dan hari tua.
- d. Kepuasan yaitu sikap perasaan puas hati terhadap apa yang diharapkan, dengan kenyataan yang telah diterima karyawan.

2. Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja yang mengacu pada kondisi fisik tempat kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari – hari, indikatornya :

- a. Pimpinan / atasan di tempat kerja.
- b. Teman – teman di tempat kerja.
- c. Keadaan penerangan / cahaya di tempat kerja.
- d. Keadaan udara di tempat kerja.
- e. Keadaan suara di tempat kerja.
- f. Keadaan perlengkapan kerja.

3. Kinerja (Y)

C. Jenis Dan Sumber Data

- 1. Jenis Data
 - a. Data kuantitatif
 - 1. Data kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh keterangan-keterangan yang mendukung penulias yang diperoleh dari hasil wawancara maupun dokumen/arsip perusahaan berupa gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi.

2. Sumber Data

- Data primer yakni data yang bersumber dari hasil pengamatan, wawancara dan juga yang melalui daftar kuisisioner.
- Data sekunder yakni data yang diperoleh dari data tertulis atau dokumen yang ada hubungannya dengan instansi yang diteliti.

E. Populasi Dan Sampel

- populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 98 orang.
- Sampel digunakan karena mengingat kendala-kendala yang dialami peneliti antara lain adalah populasi terlalu besar, tidak mungkin seluruh elemen diteliti karena keterbatasan waktu penelitian, biaya dan sumber daya manusia.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar sejumlah pertanyaan tertulis yang berguna untuk memperoleh informasi dari responden berdasarkan masalah atau hal-hal yang diketahuinya.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini dimaksudkan untuk memperoleh data berdasarkan sumber data yang ada Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, yaitu berupa:

- Profil Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur
- Struktur organisasi

G. Teknik Analisa Data

- Analisis Statistik Deskriptif, yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden.
- Analisis Statistik Induktif (Inferensial), yaitu analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Uji Instrumen

Ketetapan suatu pengujian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Oleh karena itu instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data harus valid dan reliable.

b. Analisa Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linear berganda. Model Regresi yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots) \text{ (Sugiyono, 2008:258)}$$

Dimana :

- Y = Kinerja
 X_1 = Motivasi
 X_2 = Lingkungan Kerja
 a = Konstanta regresi

$b_1 - b_2$ = Angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen. Bila n (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

e = Error Terms

c. Analisa Korelasi dan Determinan

Korelasi digunakan untuk mengetahui tingginya derajat beberapa variabel pengaruh (X) secara bersama-sama terhadap variabel Y.

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas t tes untuk pengujian parsial dan probabilitas F untuk simultan sebesar 0,05

(5%), dengan ketentuan sebagai berikut :

(1). Pengaruh Simultan

(a). Jika Probabilitas $F_{tes} > 0,05$ maka H_0 diterima

(b). Jika Probabilitas $F_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

(2). Pengaruh Parsial

(a). Jika Probabilitas $t_{tes} > 0,05$ maka H_0 diterima

(b). Jika Probabilitas $t_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai alpha crobach, apabila alpha crobach (a) lebih dari 0,60 maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data guna menguji hipotesis penelitian

1. Uji Validitas

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang akan di gunakan dalam pengujian hipotesis. Oleh karena itulah akan disajikan uji validitas untuk variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Kinerja (Y)

Varibel Kinerja (Y) merupakan variabel Independen, Dalam penelitian ini peneliti menanyakan 5 item pertanyaan kepada para responden dengan respons yang sangat bervariasi dari ke lima item pertanyaan tersebut dapat disajikan kevaliditasnya pada tabel 25 berikut ini:

Tabel 1
Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja (Y)

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Signifikasi	Batas Minimal	Keputusan
Kinerja 1	0,935	0,000	0.30	Valid
Kinerja 2	0,879	0,000	0.30	Valid
Kinerja 3	0,879	0,000	0.30	Valid
Kinerja 4	0,748	0,000	0.30	Valid
Kinerja 5	0,935	0,000	0.30	Valid

Sumber: Data primer di olah 2016

Dari tabel di atas di dapatkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja dengan 5 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi kelima item pertanyaan mulai dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan ke lima di dapatkan nilai korelasi antara 0,748 – 0,935, karena nilai korelasi diatas dari 0,30, dengan setiap pertanyaan berkorelasi diatas juga di dapatkan nilai signifikasi dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan ke lima dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$ berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid.

b. Motivasi (X_1)

Varibel motivasi (X_1) merupakan variabel Independen, Dalam penelitian ini peneliti menanyakan 4 item pertanyaan kepada para responden dengan respons yang sangat bervariasi dari pertanyaan tersebut dapat disajikan kevaliditasnya pada tabel 26 berikut ini :

Tabel 2.
Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi (X₁)

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Signifikasi	R tabel	Keputusan
Motivasi 1	0,856	0,000	0.30	Valid
Motivasi 2	0,814	0,000	0.30	Valid
Motivasi 3	0,856	0,000	0.30	Valid
Motivasi 4	0.852	0,000	0.30	Valid

Sumber: Data primer di olah 2016

Dari tabel di atas di dapatkan hasil uji validitas untuk variabel motivasi dengan 4 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi keempat item pertanyaan mulai dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan ke empat di dapatkan nilai korelasi antara 0,814 – 0,856, karena nilai korelasi diatas dari 0,30, dengan setiap pertanyaan berkorelasi diatas juga di dapatkan nilai signifikasi dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan keempat dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$ berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid.

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Varibel lingkungan kerja (X₂) merupakan variabel Independen, Dalam penelitian ini peneliti menanyakan 6 item pertanyaan kepada para responden dengan respons yang sangat bervariasi dari pertanyaan tersebut dapat disajikan kevaliditasnya pada tabel 27 berikut ini:

Tabel 3
Uji Validitas Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Signifikasi	Batas Minimal	Keputusan
Lingkungan Kerja 1	0,651	0,000	0.30	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,611	0,000	0.30	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,872	0,000	0.30	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,925	0,000	0.30	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,743	0,000	0.30	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,925	0,000	0.30	Valid

Sumber: Data primer di olah 2016

Dari tabel di atas di dapatkan hasil uji validitas untuk variabel motivasi dengan 6 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi keenam item pertanyaan mulai dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan ke enam didapatkan nilai korelasi antara 0,611 – 0,925, karena nilai korelasi diatas dari 0,30, dengan setiap pertanyaan berkorelasi diatas juga di dapatkan nilai signifikasi dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan keenam dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$ berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Dwi (2009 : 98) bahwa reliabilitas kurang dari 0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan 0,80 adalah baik. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji realibilitas yang dapat dilihat pada tabel 28 berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach 's Alpha (e)	Batas Cronbach's Alpha	Status
1	Kinerja	5	0,940	0,60	Realibel
2	Motivasi	4	0,911	0,60	Realibel
3.	Lingkungan Kerja	6	0.911	0,60	Realibel

Sumber: Data primer di olah 2016

Berdasarkan tabel di atas yakni hasil uji realibilitas dengan 3 variabel dan 15 item pertanyaan ternyata memiliki cronbach's alpha ketiga variabel antara 0,911 – 0,940. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 15 item pertanyaan yang akan digunakan semua item pertanyaan dapat dikategorikan realiable sebab memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

C. Analisa Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini ,variabel kinerja (Y) di pengaruhi oleh motivasi (X₁). Hasil pengujian terhadap rumusan masalah yaitu seberapa besar pengaruh motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-bersama) maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di paparkan tabel 29 di bawah ini :

Tabel 5
Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,039	0,367		2,827	0,006
	Motivasi	0,462	0,063	0,527	7,372	0,000
	Lingkungan Kerja	0,337	0,058	0,413	5,778	0,000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer di olah 2016

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk Standardized Coefficients diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,039 + 0,462 X_1 + 0,337 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 1,039. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja (Y) pegawai yang diperloeh jika variabel motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) sama dengan nol.
- b. Nilai β₁ sebesar 0,462 dengan tanda positif. Menunjukan bahwa ada pengaruh motivasi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bila variabel motivasi (X₁) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai dengan sebesar 0,462, dengan asumsi variabel bebas

lainnya tetap konstan.

- c. Nilai β_2 sebesar 0,337 dengan tanda positif. Menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bila variabel Lingkungan Kerja (X_2) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai dengan sebesar 0,337, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

D. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian diatas bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial selanjutnya pada Koefisien determinasi (R^2) yang intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel 30 sebagai berikut :

Tabel 6
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	0,532	0,523	0,25004

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja dan Motivasi
Sumber : Data Primer di olah 2016

Berdasarkan pada tabel di atas Nilai R sebesar 0.730^a menunjukkan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja agak kuat karena mendekati 1. Dan nilai R Square adalah 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), kinerja (Y) kemampuan berpengaruh sebesar 53,2 % sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

E. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan Uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan konsep Hipotesis di bawah ini:

H_0 = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 = Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil pengujian yang diperoleh untuk masing-masing variabel secara parsial pada tabel di bawah ini :

Tabel 7
Hipotesis Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,039	0,367		2,827	0,006
	Motivasi	0,462	0,063	0,527	7,372	0,000
	Lingkungan Kerja	0,337	0,058	0,413	5,778	0,000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer di olah 2016

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya koefisien regresi β_1 yaitu 0,462 dan nilai $\rho = 0,000$. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho = 0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 7,372 lebih besar besar t_{tabel} sebesar 0,677.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka hipotesis pertama di terima.

Pengujian terhadap hipotesis kedua dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya koefisien regresi β_1 yaitu 0,337 dan nilai $\rho = 0,000$. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho = 0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 5,778 lebih besar besar t_{tabel} sebesar 0,677.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka hipotesis kedua di terima.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan (bersama–sama) dilakukan dengan menggunakan Uji F.

Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh secara bersama – sama antara motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

H_2 = Ada pengaruh secara bersama – sama antara motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

Tabel 8

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,765	2	3,382	54,104	0,000 ^a
Residual	5,939	95	0,063		
Total	12,704	97			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer di olah 2016

Pengujian diatas dapat dilakukkan dengan cara membandingkan angka signifikan hasil perhitungan dengan syarat signifikansi lebih besar 0,05 atau 5%. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan nilai F hitung = 54,104 lebih besar dari F table sebesar 3,09 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y), maka dengan demikian maka hipotesis ketiga (H_3) di terima.

F. Pembahasan

Adapun hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi bentuk Standartdizet coefficients di peroleh persamaan sebagai berikut: $Y = 1,039 + 0,462 X_1 + 0,337 X_2 + e$.

2. Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 1,039, Nilai β_1 sebesar 0,462 dan nilai β_2 sebesar 0,337.
3. Nilai R adalah 0,730^a. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,523 yang bermakna bahwa motivasi (X_1) dan motivasi (X_2), berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 52,3 %, Sedangkan sisanya sebesar 47,7% di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti.
4. Pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel Motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p = 0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 7,372 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,67 berarti hipotesis pertama di terima.
5. Pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y), dengan nilai $p = 0,000$. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p = 0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 5,778 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,677 maka hipotesis ke dua di terima.
6. Nilai F hitung sebesar = 54,104 lebih besar dari F tabel sebesar 3,09 dengan signifikansi 0,000 dan dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, demikian maka hipotesis ketiga (H_3) di terima

V. Penutup

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil persamaan regresi bentuk Standartdizet coefficients di peroleh persamaan sebagai berikut: $Y = 1,039 + 0,462 X_1 + 0,337 X_2 + e$.

1. Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 1,039, Nilai β_1 sebesar 0,462 dan nilai β_2 sebesar 0,337.
2. Nilai R adalah 0,730^a. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,523 yang bermakna bahwa Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 52,3 %, Sedangkan sisanya sebesar 47,7 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti.
3. Pengujian signifikansi koefisien regresi dari variable Motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y). Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p = 0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 7,372 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,677 berarti hipotesis pertama di terima.
4. Pengujian signifikansi koefisien regresi dari variable lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), dengan nilai $p = 0,000$. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p = 0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 5,778 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,677 maka hipotesis ke dua di terima.
5. Nilai F hitung sebesar = 54,104 lebih besar dari F table sebesar 3,09 dengan signifikansi 0,000 dan dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, demikian maka hipotesis ketiga (H_3) di terima.

B. Saran

Adapun saran dari penelitian ini adalah :

1. Pegawai sekreterariat Daerah kabupaten Kutai Timur seharusnya meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan publik.

2. *Pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Kutai Timur seharusnya meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.*
3. *Kepada peneliti yang akan datang agar dapat mengkaji tentang motivasi sebagai pengembangan ilmu manajemen*

Daftar Pustaka

- Alex S. Nitisemito 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.*
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.*
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti, Jakarta.*
- Arikunto, S. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta. Jakarta.*
- Arikunto S, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.*
- Barry Cushway. 2002. Human Resource Management (MSDM), Perencanaan-Analisis-Kinerja-Penghargaan. Cetakan Ketiga. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.*
- Gomes, F. Cardosa. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset, Yogyakarta.*