

## **Analisis Motivasi Dan Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Adi Mulia Medan**

**Marupa Siregar**  
siregareducated@gmail.com

**Program Studi Manajemen**  
**Universitas Sari Mutiara Indonesia**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dairi. Adapun rumusan masalah “Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dairi. Pengumpulan data menggunakan kuosioner, wawancara dan studi dokumentasi terhadap 52 responden menjadi sampel. Data yang terkumpul diolah menggunakan SPSS *for windows* v21. Tehnik analisis menggunakan deskriptif analitis. Model analisa data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil pengujian parsial (Uji-t) menunjukkan hasil menunjukkan bahwa motivasi (x1) tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai regresi -0,037 dan t hitung -0,791 dengan nilai t tabel 0,0096 dengan tingkat signifikansi 0,000. Variabel lingkungan kerja (x2) memiliki pengaruh terhadap produktifitas (Y) dengan nilai regresi +0,792 dan t hitung 19,727 dengan nilai t tabel 0,0096 dengan tingkat signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) 0,924 berarti 92,4% prestasi kerja dijelaskan variabel motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 7,6% dijelaskan variabel lainnya.

**Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja.**

### **A. PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Para pegawai dengan tugas rutinitas secara monoton menimbulkan kebosanan perlu diberikan motivasi. Motivasi berlangsung diantara pegawai, pimpinan dengan bawahan dapat menambah semangat kerja dalam mencapai prestasi kerja. Semangat kerja muncul jika kebutuhan mendesak dimana waktu penyelesaian pekerjaan yang semakin

terbatas sehingga mengharuskan menyelesaikan tugas pokoknya.

Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai kondisi kerja yang nyaman akan berdampak pada pencapaian prestasi. Pegawai dengan lingkungan kerja terhindar dari kebisingan misalnya akan lebih produktif. Pemenuhan kebutuhan akan memberikan nilai berharga membedakan jenis pekerjaan yang akan diselesaikan.

Prestasi kerja dimaksimalkan dengan nilai tugas yang mengandung aturan dalam

bekerja tanpa ada unsur eksternal. Pegawai dengan rutinitas seharian merupakan prestasi kerja yang tidak terlepas dari motivasi. Pelayanan kepada masyarakat juga merupakan sebagian dari prestasi kerja yang harus ditingkatkan karena ada manfaat yang diterima oleh para pengguna.

Dorongan untuk berbuat dengan kemampuan dasar yang dimiliki apalagi dengan adanya faktor motivasi yang muncul dari diri individu tanpa adanya unsur terpaksa. Lingkungan kerja yang nyaman yang sesuai dengan ruang kerja atau lokasi kerja akan berpengaruh kepada prestasi kerja. Motivasi dan lingkungan kerja akan sama-sama mempengaruhi prestasi kerja dalam melakukan pelayanan atas kepentingan masyarakat.

Sehubungandenganprestasikerjamela luimotivasi, lingkungan kerja maka penulis mengangkat judul “**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dairi**”.

#### **Batasan Masalah**

Batasan masalah adalah motivasi dan lingkungan kerja akan mempengaruhi prestasi kerja pada Hotel Himalaya Medan

#### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan dalam hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya tentang motivasi dan lingkungan terhadap prestasi kerja yang didokumentasikan untuk peneliti selanjutnya.

#### **B. Tinjauan Teoritis Pengertian Motivasi**

Menurut Rivai, (2010:177) “seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai

keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan” yang dicirikan sebagai berikut :

1. Pegawai tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat dikerjakan dengan lebih baik.
2. Pegawai menentukan tujuan karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
3. Pegawai senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Pegawai lebih senang bekerja didalam tugas-tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sendiri (*internal tention*), hal yang menyebabkan, menyalurkan dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang. Disamping itu motivasi bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi pegawai.

#### **Lingkungan kerja**

Menurut Rivai (2014:144) lingkungan kerja merupakan “elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh kepada prestasi organisasi”. Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.

#### **Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno, (2010:103) prestasi kerja adalah “suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian dari yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi

dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah uprah, kondisi kerja, kondisi sosial, kondisi fisik dan psikologi”. Prestasi kerja merupakan penilaian dari para pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan.

Prestasi kerja adalah penilaian karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya.

### Kerangka Pemikiran

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Kurangnya motivasi kerja dikarenakan kemajemukan pekerjaan dalam hal ini pegawai hanya melakukan pekerjaan tetap tanpa adanya rotasi. Saat terjadi kejenuhan produktifitas kerja karywan akan menurun ditandai dengan prestasi kerja juga menurun.

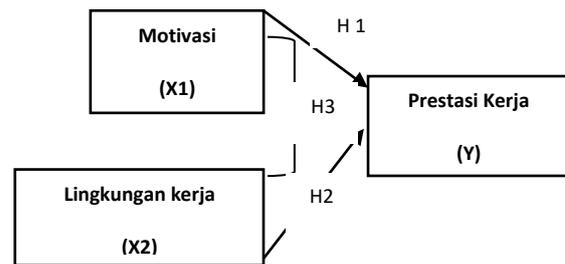
#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kurangnya tanggungjawab kepada tugas dari masing-masing bagian sehingga mengakibatkan konflik maka dengan merawat dan memperbaiki fasilitas yang tersedia dan mengawasi kegiatan maka para pegawai akan merasa nyaman dan tercipta prestasi kerja yang tinggi.

#### 3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Lingkup kerja apapun tak kalah pentingnya dengan motivasi kerja dengan adanya jaminan lingkungan kerja yang sehat, baik harmonis dan kondusif maka tidak dapat dipungkiri akan berdampak pada peningkatan prestasi yang akan dicapai. Terciptanya lingkungan kerja harmonis dan kondusif memberikan rasa nyaman pada diri pegawai, terutama menyelesaikan tugas yang dibebankan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka konsep penelitian ini adalah :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Penulis, 2019

### Hipotesis

Hipotesisi penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada Hotel Himalaya Medan
- H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Hotel Himalaya Medan
- H3 : Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Hotel Himalaya Medan

### C. METODE PENELITIAN

#### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Himalaya Medan Sumatera Utara yang dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan Agustus tahun 2019.

#### Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi adalah kumpulan data secara keseluruhan dengan menggunakan karakteristik yang meliputi manusia dan benda alam lainnya. Dimana dalam penelitian ini bahwa populasi adalah semua pegawai Hotel Himalaya Medan.

##### b. Sampel

Sampel dengan menggunakan Slovin diperoleh sejumlah 61 orang melalui *random sampling* karena diberikan kesempatan yang sama.

## Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### Variabel Dependen

Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh dari kemampuan yang dimiliki pegawai dalam rangka penyelesaian tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan secara maksimal. Beberapa indikator prestasi kerja yang dilakukan dalam menentukan prestasi kerja yaitu kualitas, kuantitas, pengetahuan kerja, ketepatanwaktu, kemandirian, tanggung jawab, pelaksanaan tugas, tujuan umpanbalik, alat/sarana, peluang dan kompetisi.

Pegawai yang mempunyai tujuan akan memiliki kualitas yang baik serta kemampuan mengerjakan tugas yang banyak (kuantitas) akan mampu menentukan prestasi dari pegawai yang bersangkutan. Dengan ditambahkan tanggungjawab dalam pekerjaan tinggi mampu melaksanakan tugas dengan kompetensi yang dimiliki, mapu memberikan umpan balik dalam pekerjaan serta mampu melihat peluang yang datang.

### Variabel Independen

#### 1. Motivasi

Motivasi adalah semangat atau dorongan pada masing-masing pegawai dalam hal menyelesaikan tugas dan pekerjaannya optimal guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai yaitu pekerjaan, kesenangan, kedisiplinan, bersemangat, dihargai, kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran gaji, keamanan sesama pekerja, pujian dan pekerjaannya itu sendiri.

#### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Dalam menentukan lingkungan kerja yang baik digunakan indikator sebagai berikut

ruangan, komunikasi, aturancahaya penerangan, warna, udara, bunyi/suara, musik, penghematan, keamanan kantor, pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan antar pegawai.

### Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari daftar pertanyaan (*questionare*) yang disebarkan kepada responden dan wawancara kepada pegawai.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangrik informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Semakin tepat dan akurat teknik pengumpulan data yang digunakan maka akan sangat menentukan keakuratan data yang akan diperoleh untuk suatu penelitian.

Sedangkan metode pengumpulan datanya adalah sebagai berikut :

1. Metode Kepustakaan (*Library Research*).Metode ini adalah teknik pengumpulan data dengan membaca semua hal yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan.
2. Metode Penelitaian Lapangan (*Field Research*). Metode ini adalah merupakan penelitian kualitatif dimana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosialkecil dan mengamati budaya setempat.

### Metode Analisa Data dan Uji Hipotesis Statistik Deskriptif

Menurut Ardianto (2010:234) penyajian statistik deskriptif berupa tabel, grafik, dan persentase sehingga semakin jelas perbandingan rata-rata sampel atau populasi.Statistik deskriptif dilakukan dengan cara :

- a. Pengumpulan data

- b. Pengolahan data
- c. Penyajian data
- d. Analisis data
- e. Interpretasi data

### Regresi Linier Berganda

Analisis statistik regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus Regresi Berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Prestasi kerja
- X1 : Motivasi
- X2 : Lingkungan kerja
- a : Konstanta
- b : Koefisien
- e : Variabel lain

### Uji Validitas dan Reabilitas

#### Uji Validitas

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2010:267) adalah : “Validitas derajat ketetapan data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Validitas adalah kemampuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Keusioner dikatakan valid apabila instrumen benar-benar mampu mengukur variabel yang diukur.

Dengan kriteria pengujian jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  maka alat ukur dinyatakan valid, dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS V21 for windows.

#### Reliabilitas

Pengertian reabilitas adalah sejauh mana hasil ukur suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran dilakukan berulang hasilnya relatif sama maka penelitian dianggap memiliki tingkat reabilitas yang baik. Menurut Sofian (2013:59), jika reliability coefficient ( $\alpha$ )

nilainya  $> 0,06$  maka nilai variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. Realibilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ )

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan apakah hasil estimasi regresi terbebas dari bias yang mengakibatkan data tidak valid sehingga regresi tidak dapat digunakan untuk uji hipotesis dan penarikan kesimpulan. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal.

- a. Uji Normalitas  
Untuk memastikan terdistribusi normal atau tidak sebuah penelitian digunakan uji normalitas pada One Sample Kolmogorov Smirnov pada taraf signifikansi 0,05. Menurut Priyatno (2008:26) terdistribusi normal jika diatas 0,05 atau 5%. Dalam penelitian ini X1, X2 dan Y diuji ditribusi normalitas.
- b. Uji Heteroskedastisitas  
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependend*) yaitu  $Z_{pred}$  dengan residualnya  $S_{resid}$ . Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- c. Uji Multikolinieritas  
Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui korelasi linear antara dua atau lebih variabel bebas. Kecepatan peningkatan varians dan

kovarians diukur oleh *Variance Inflating Factor* (VIF),

### Uji Hipotesis

Penulis menggunakan uji F dan t, untuk membuktikan apakah hipotesis ditolak atau diterima dengan prosedur pengujian sebagai berikut:

- a. Uji F pengaruh simultan.
  1.  $H_0 : b_i = 0$ , artinya motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja  
 $H_i : b_i \neq 0$ , artinya motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja
  2. Jumlah sampel = 52 orang dengan tingkat signifikansi 5%
  3. Statistik uji F
  4. Kriteria keputusan:  $H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- b. Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial (satu per satu).
  1.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.  
 $H_i : b_1 > 0$ , artinya motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.  
 $H_0 : b_2 = 0$ , artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.  
 $H_i : b_2 > 0$ , artinya lingkungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja
  2. Jumlah sampel = 52 orang dengan tingkat signifikansi 5%
  3. Statistik uji t
  4. Kriteria keputusan:  
 $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
 $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

### Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji determinasi bertujuan menentukan persentase total variasi pada variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas dengan menggunakan

Adjusted R Square. Adjusted R Square yang padanilai 0,5 karena berada pada nilai 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Koefisien determinan ( $R^2$ ) menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinan yang baik harus mendekati satu bukan mendekati nol.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat yaitu prestasi kerja ( $Y$ ). Berikut ini hasil penyajian berupa penjelasan responden terhadap variabel-variabel berikut:

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 61 orang dengan karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran bahwa pegawai Hotel Himalaya Medan berjenis kelamin pria sebanyak 33 orang (54,09%) dan berjenis kelamin wanita sebanyak 19 orang (36,53%). Hal ini bisa disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dairi lebih banyak yang berjenis kelamin pria.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pegawai pada Hotel Himalaya Medan yang berusia 20-32 tahun sebanyak 21 orang (40,38%), untuk yang berusia 33-45 tahun berjumlah 13 orang (25%). Untuk usia 46-58 sebanyak 18 (34,61). Kesimpulan yang dapat diambil adalah pegawai mayoritas adalah berusia 20-32 tahun yaitu ada sebanyak 21 orang (34,61%) karena masa kerja berakhir atau pensiun.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik pendidikannya dapat dijabarkan sebagai berikut, yaitu SLTA sebanyak 13 orang (25%), dan D-III sebanyak 15 orang (28,84%) serta sarjana 24 orang (46,15%). Dari kondisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas adalah mereka yang memiliki jenjang pendidikan sarjana yaitu sebanyak 24 orang setara dengan (46,15%).

### **Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Penelitian ini mengamati dua variable bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) serta satu variabel terikat yaitu prestasi kerja ( $Y$ )

### **Penjelasan Responden Atas Motivasi ( $X_1$ )**

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri sendiri dalam melakukan pekerjaan. Motivasi bisa muncul juga dengan adanya dorongan dari pimpinan dan rekan kerja yang berhubungan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Sebanyak 7 orang (13,46%) responden menanggapi dengan sangat setuju dengan adanya motivasi akan membuat pekerja lebih berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 36 orang (69,23%) responden menyatakan setuju bahwa dengan adanya motivasi akan membuat pekerjaan lebih berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 9 orang (17,30) responden menyatakan ragu bahwa dengan adanya motivasi akan membuat pekerjaan lebih berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tanggapan responden pada kuesioner no.2 adalah sebagai berikut : sebanyak 2 orang (3,84%) responden menanggapi dengan sangat setuju bahwa kesenangan menjadi daya tarik dalam bekerja karena tidak membosankan , sebanyak 30 orang (57,69%) responden menyatakan setuju bahwa kesenangan menjadi daya tarik dalam bekerja karena

tidak membosankan, sebanyak 19 orang (36,53%) menyatakan bahwa ragu kesenangan menjadi daya tarik dalam bekerja karena tidak membosankan.

Tanggapan responden pada kuesioner no.3 adalah sebagai berikut : sebanyak 2 orang (3,84%) responden menyatakan sangat setuju bahwa kedisiplinan modal untuk mencapai kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 15 orang (28,84%) responden menyatakan setuju bahwa kedisiplinan modal untuk mencapai kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 29 orang (55,76%) responden menyatakan ragu bahwa kedisiplinan modal untuk mencapai kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 6 orang (11,53%) responden menyatakan tidak setuju bahwa kedisiplinan modal untuk mencapai kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tanggapan responden pada kuesioner no.4 adalah sebagai berikut : sebanyak 2 orang (3,84%) responden menyatakan sangat setuju bahwa bersemangat membantu proses kerja semakin cepat, sebanyak 21 orang (40,38%) responden menyatakan sangat bahwa bersemangat membantu proses kerja semakin cepat, sebanyak 27 orang (51,92%) responden menyatakan ragu bahwa bersemangat membantu proses kerja semakin cepat, sebanyak 2 orang (3,84%) responden menyatakan sangat setuju bahwa bersemangat membantu proses kerja semakin cepat.

### **Penjelasan Responden Atas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Tanggapan responden pada kuesioner no.1 adalah sebagai berikut: sebanyak 1 orang (1,92%) responden menyatakan sangat setuju bahwa kenyamanan ruangan kerja harus dijaga bersama , sebanyak 18 orang (34,61%) responden menyatakan setuju bahwa kenyamanan ruangan kerja harus dijaga bersama, sebanyak 32 orang (61,53%)

responden menyatakan ragu bahwa kenyamanan ruangan kerja harus dijaga bersama, sebanyak 1 orang (1,92%) responden menyatakan tidak setuju bahwa kenyamanan ruangan kerja harus dijaga bersama.

Tanggapan responden pada kuesioner no.2 adalah sebagai berikut: sebanyak 12 orang (23,07%) responden menyatakan sangat setuju bahwa komunikasi antar sesama dibutuhkan dalam bekerja, sebanyak 28 orang (53,84%) responden menyatakan setuju bahwa komunikasi antar sesama dibutuhkan dalam bekerja, sebanyak 11 orang (21,15%) responden menyatakan ragu bahwa komunikasi antar sesama dibutuhkan dalam bekerja, sebanyak 1 orang (1,92%) responden menyatakan tidak setuju bahwa komunikasi antar sesama dibutuhkan dalam bekerja.

Tanggapan responden pada kuesioner no.3 adalah sebagai berikut: sebanyak 5 orang (9,61%) responden menanggapi dengan sangat setuju bahwa aturan berlaku untuk semua karyawan, sebanyak 14 orang (26,92%) responden menanggapi dengan setuju bahwa aturan berlaku untuk semua karyawan, sebanyak 23 orang (44,23%) responden menanggapi dengan ragu bahwa aturan berlaku untuk semua karyawan. sebanyak 10 orang (19,23%) responden menanggapi dengan ragu bahwa aturan berlaku untuk semua karyawan.

Tanggapan responden pada kuesioner no.4 adalah sebagai berikut: sebanyak 12 orang (23,07%) responden menanggapi dengan setuju bahwa kebisingan akan mengganggu proses bekerja dalam kantor, sebanyak 33 orang (63,46%) responden menanggapi dengan ragu bahwa kebisingan akan mengganggu proses bekerja dalam kantor, sebanyak 7 orang (13,46%) responden menanggapi dengan ragu bahwa kebisingan akan mengganggu proses bekerja dalam kantor.

### **Penjelasan Responden Atas Prestasi Kerja (Y)**

Prestasi kerja yang dicapai karyawan akan mempengaruhi tujuan yang ditetapkan bersama sebelumnya. Dengan segala kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai akan digunakan demi prestasi dimasa yang akan datang.

Tanggapan responden pada kuesioner no.1 adalah sebagai berikut: sebanyak 1 orang (1,92%) responden menyatakan sangat setuju bahwa kualitas merupakan salah satu alat ukur bekerja yang diterima masyarakat umum, sebanyak 18 orang (34,61%) responden menyatakan setuju bahwa kualitas merupakan salah satu alat ukur bekerja yang diterima masyarakat umum, sebanyak 32 orang (61,53%) responden menyatakan ragu bahwa kualitas merupakan salah satu alat ukur bekerja yang diterima masyarakat umum, sebanyak 1 orang (1,92%) responden menyatakan tidak setuju bahwa kualitas merupakan salah satu alat ukur bekerja yang diterima masyarakat umum.

Tanggapan responden pada kuesioner no.2 adalah sebagai berikut: sebanyak 5 orang (41,67%) responden menyatakan bahwa kualitas dalam unit merupakan hasil kerja selama menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 28 orang (53,84%) responden menyatakan bahwa kualitas dalam unit merupakan hasil kerja selama menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 11 orang (21,15%) responden menyatakan bahwa kualitas dalam unit merupakan hasil kerja selama menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 1 orang (1,92%) responden menyatakan bahwa kualitas dalam unit merupakan hasil kerja selama menyelesaikan pekerjaan.

Tanggapan responden pada kuesioner no.3 adalah sebagai berikut: sebanyak 5 orang (9,61%) responden menyatakan sangat setuju bahwa pengetahuan mutlak dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 23 orang (44,23%) responden menyatakan ragu bahwa pengetahuan mutlak dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 10 orang (19,23%) responden menyatakan tidak setuju bahwa

pengetahuan mutlak dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tanggapan responden pada kuesioner no.4 adalah sebagai berikut: sebanyak 12 orang (23,07%) responden menyatakan setuju bahwa ketepatan waktu membuktikan kepastian menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 33 orang (63,46%) responden menyatakan ragu bahwa ketepatan waktu membuktikan kepastian menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 7 orang (13,46%) responden menyatakan tidak setuju bahwa ketepatan waktu membuktikan kepastian menyelesaikan pekerjaan.

Tanggapan responden pada kuesioner no.5 adalah sebagai berikut: sebanyak 11 orang (21,15%) responden menyatakan setuju bahwa keberhasilan prestasi kerja ditentikan kemandirian, sebanyak 28 orang (53,84%) responden menyatakan ragu bahwa keberhasilan prestasi kerja ditentikan kemandirian, sebanyak 12 orang (23,07%) responden menyatakan tidak setuju bahwa keberhasilan prestasi kerja ditentikan kemandirian, sebanyak 1 orang (1,92%) responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa keberhasilan prestasi kerja ditentikan kemandirian

### Hasil Pengujian Instrumen Penelitian Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian instrument validitas digunakan adalah pengujian validitas kontruksi, pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis faktor, dimana analisis faktor merupakan analisis konfirmatori sehingga seluruh item yang mewakili suatu variabel tertentu tidak terletak pada satu faktor atau komponen asalkan masih tetap memiliki factor loading lebih 0,5. Pada prinsipnya analisis factor digunakan untuk mereduksi data yaitu proses untuk meringkas sejumlah validitas menjadi lebih sedikit dan menamankannya sebagai factor. Pengujian validitas dalam penelitian inu digunakan penerimaan skor factor loading  $\geq 0,5$ . Hal

ini berarti bahwa item yang memiliki skor lebih tinggi dari 0,5 dihilangkan dari analisis selanjutnya. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: derajat kebebasan (df) =  $n - 2 = 52 - 2 = 50$  didapat r tabel = 0,281. Jika r hitung lebih besar dari tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.

Dari hasil di atas semua indicator yang tersisa untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,281$  (nilai r tabel untuk  $n=52$ ), sehingga semua indicator tersebut adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk itu uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha cronbach*.

Suatu instrument akan reliable apabila instrument tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Menurut Sunyoto (2007:107) Dalam *reliability coefficient* (alpha) nilainya  $> 0,60$  maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Tabel 4.10 : Uji Reliabilitas Data

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Coefficie	30,37	16,511	,645	,968
Model				
1				
a. Depend				
MOTIV				
ASI				
LINGK	30,9	13,075	,881	,781
UNGA	4			
N				
KERJA				
PREST	28,0	9,804	,920	,747
ASI	0			
KERJA				

Sumber: Data Diolah SPSS V21

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi, variabel lingkungan kerja dan variabel prestasi kerja, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini nilai motivasi pada alpha 0,968 dan lingkungan kerja 0,781 serta prestasi kerja 0,747. Dalam penelitian ini nilai alpha berada diatas 0,60 maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

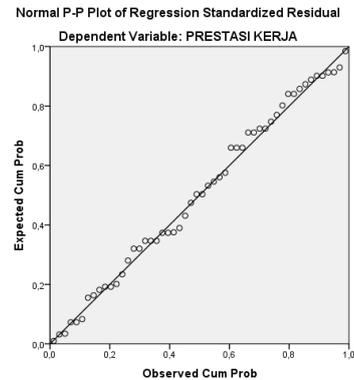
### Uji Asumsi

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-

P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar berikut:

Tabel 4.11 : Uji Reliabilitas Normal P-Plot



Sumber : Data diolah dengan SPSS V21

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel.

Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi serta menganalisis matrix kolerasi variabel-variabel bebas. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

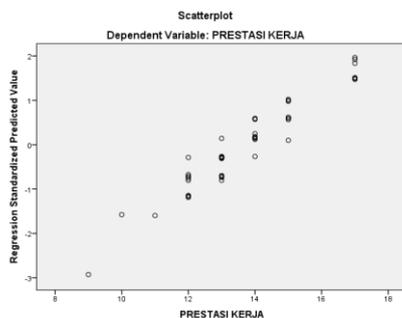
Tabel 4.11 : Uji Multikolinieritas

Sumber : Data diolah dengan SPSS V21

Tabel diatas terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai toleransi yang lebih kecil dari 10%, yang berarti bahwa tidak terdapat kolerasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%. Sedangkan dari matrix kolerasi variabel independen, terlihat pada tabel 4.12, bahwa variabel bebas yang memiliki kolerasi tertinggi adalah motiasi ( $X_1$ ) dengan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan nilai kolerasi 66%. Nilai kolerasi tersebut masih dapat ditolerir karena dibawah 95%. Sehingga dari hal-hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji hetereskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varia dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendektesinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimanan sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di standardized. Uji heteroskedatisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (scatterplot) seperti tampak pada gambar berikut.



Sumber : Data diolah dengan SPSS V21

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,961 <sup>a</sup>	,924	,921	,516	,924	296,419	2	4	,000	2,061

a. Predictors: (Constant), INGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode  $t_1$ . Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada gambar dibawah ini.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1,199	,698	1,718	,092		
	MOTIVASI	-,037	,047	-,039	,433	,625	1,599

LIN GKU NGA N KER JA	,792	,040	,985	19, 727	,00 0	,62 5	1 . 5 9 9
-------------------------------------	------	------	------	------------	----------	----------	-----------------------

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

**Tabel 4.12 : Uji Autokorelasi**

Sumber : Data diolah dengan SPSS V21

Dari hasil di atas hasil DW nya adalah 2,061. Oleh karena itu, sesuai dengan ketentuan :Terjadi autokorelasi positif jika DW nya dibawah -2 (DW< -2).Tidak terjadi autokorelasi jika DW berada di antara -2 dan +2 atau  $-2 < DW < +2$

Dari hasil diatas maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi karena nilai DW sebesar 2,061.

**4.1 Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS V21. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13 : Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,199	,698		1,718	,092		
MOTIVASI	-,037	,047	-,039	-,791	,433	,625	1,599

LINGKUNGAN KERJA	,792	,040	,985	19, 727	,00 0	,62 5	1,5 99
---------------------	------	------	------	------------	----------	----------	-----------

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data diolah dengan SPSS V21

Dari hasil tersebut diatas, apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,199 - 0,037X_1 + 0,792 X_2$$

Keterangan : Y = Prestasi kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapatdiartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 1,199, artinya prestasi kerja mengalami kenaikan akan berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja pegawai.
2. Nilai koefisien regresi insentif (X<sub>1</sub>) - 0,073, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 (<0,005). Jika motivasi turun satu satuan dan variabel lainnya tetap maka prestasi kerja akan turun sebesar 0,040.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) 0,792, tingkat uji-t (p-value) sebesar 0,000 (<0,005). Jika lingkungan kerja naik satu satuan dan variabel lainnya tetap maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,792.

**Uji Hipotesis**

**Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t)**

Uji-t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (motivasi dan lingkungan) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (prestasi kerja). Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel regresi.

**Tabel 4.14 : Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	1,199	,698		1,718	,092		
MOTIVASI	-,037	,047	-,039	-,791	,433	,625	1,599
LINGKUNGAN KERJA	,792	,040	,985	19,727	,000	,625	1,599

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data diolah dengan SPSS V21

a. Variabel Motivasi

Ho : t hitung < t tabel : Motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Ha : t hitung > t tabel : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian dengan SPSS V21 diperoleh untuk variabel X<sub>1</sub> (motivasi) diperoleh nilai t hitung = -0,791 dengan nilai t tabel sebesar 0,0096 dan tingkat signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis ditolak karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel artinya motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Variabel Lingkungan kerja

Ho : t hitung < t tabel : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi pegawai. Ha : t hitung > t tabel : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil pengujian SPSS diperoleh variabel X<sub>2</sub>

(lingkungan kerja) diperoleh nilai t hitung = 19,707 dengan nilai t tabel = 0,0096 dan tingkat signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, maka Hipotesis diterima. Dari hasil regresi linear berganda dan uji t pada tabel bertanda positif dan signifikan artinya lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja..

Uji-F

Hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15 : Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	157,643	2	78,822	296,419	,000 <sup>b</sup>
Residual	13,030	49	,266		
Total	170,673	51			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Data diolah dengan SPSS V21

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat dari lampiran F. Dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan yaitu :

a. H<sub>0</sub> : F hitung < F tabel : berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

b. H<sub>a</sub> : F hitung > F tabel : berarti ada pengaruh signifikan dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

- c. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 296,419 dengan nilai F tabel = 1,91 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian hipotesis diterima artinya bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai R square ( $R^2$ ) atau nilai koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  adalah diantara nol dan satu.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS V21, diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,924 Hal ini berarti 92,4% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 7,6% prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya ketepatan waktu kehadiran, hubungan antar karyawan, kepatuhan terhadap peraturan..

#### E. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel motivasi ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai regresi -0,037 dan nilai t hitung = -0,791 dengan nilai t tabel

= 0,0096 dan tingkat signifikansi 0,000.

2. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai regresi +0,792, nilai t hitung = 19,727 dengan nilai t tabel = 0,0096 dan tingkat signifikansi 0,000.
3. Variabel motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan tingkat signifikansi 0,000.

##### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan :

1. Motivasi dan lingkungan merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai harus memperhatikan pemberian motivasi dan lingkungan kerja sehingga efektifitas kerja pegawai akan meningkat.
2. Untuk mencapai prestasi kerja yang optimal pemberian motivasi lebih ditingkatkan seiring dengan lingkungan kerja yang nyaman untuk mencapai tujuan secara bersama-sama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Elvinaro, 2010. *Metodologi Penelitian untuk Public Relation Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung, Simbiosis Rekatama Media
- Andridan Endang, 2015. *Pengantar Manajemen 3 In 1*. Mediatara Yogyakarta.
- Brigham, Houston, 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta, Salemba Empat

Uno, Hamzah B, 2011. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Fahmi, Irham,  
2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.

Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor. Ghalia Indonesia

Priyanto, Duwi, 2009. *5 Jam Olah Data Dengan SPSS 17*. Yogyakarta : Andi

Rivai, Veithzal,  
2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.