

PURPOSE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT PERFORMANCE OF DEPARTMENT OF INDUSTRY AND COMMERCE SOUTH SUMATERA PROVINCE.

Linggariama¹, Omar Hendro²

¹Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Prabumulih (STIE YPP)
anggariyama@gmail.com omarhendro@ymail.com.

Abstract

Purpose Effect of Motivation and Work Environment Performance of Dinas Perindustrian dan Perdagangan South Sumatera Province. This type of research used in this research is associative research that is a research statement that is asking the relationship between two or more variables. Based on the results of the analysis that has been done, the results of this study can be concluded, first, Simultaneous Testing at a confidence level of 95% shows there is a significant influence between motivation and work environment on employee performance in the Department of Industry and Trade of South Sumatra Province. Second, partial testing at 95% confidence level shows that there is a significant influence of motivation on employee performance in the Industry and Trade Office of South Sumatra Province. Third, partial testing at the 95% confidence level shows that there is a significant influence of the work environment on the performance of employees in the Department of Industry and Trade of South Sumatra Province. Researchers provide recommendations to the Department of Industry and Trade of South Sumatra Province, namely first, leaders must increase their motivation through work environment conditions. Second, the leader gives adequate compensation. Third, the status and responsibilities so that employees are willing to improve performance voluntarily without coercion. Fourth, we must pay attention to the work environment of employees, especially through air temperature, noise and employee relations so that employees are willing to obey the rules and norms that apply in the company, so that employee performance also improves.

Keywords: motivation, work environment and employee performance

Abstrak

Pengaruh Tujuan Motivasi dan Kinerja Lingkungan Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu pernyataan penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian ini dapat disimpulkan, pertama, Pengujian Simultan pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Industri dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Kedua, pengujian parsial pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Ketiga, pengujian parsial pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Peneliti memberikan rekomendasi kepada Departemen Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, yaitu pertama, pemimpin harus meningkatkan motivasi mereka melalui kondisi lingkungan kerja. Kedua, pemimpin memberikan kompensasi yang memadai. Ketiga, status dan tanggung jawab agar karyawan mau meningkatkan kinerja secara sukarela tanpa paksaan. Keempat, kita harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan, terutama melalui suhu udara, kebisingan dan hubungan karyawan sehingga karyawan bersedia mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan, sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan (DISPERINDAG) adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang industri dan perdagangan.



Pembangunan sektor industri secara intensif dan perdagangan yang kokoh diarahkan untuk menumbuhkan kembangkan industri dan perdagangan di Sumatera Selatan konsumen dalam menghadapi persaingan global. Dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Peningkatan industri dan menciptakan iklim usaha yang kondusif, serta perlindungan bagi konsumen. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan di DISPERINDAG Provinsi Sumsel nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja sendiri adalah sebagai suatu perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi. Setiap Organisasi harus didukung dengan kinerja yang baik karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Dimana kinerja karyawan di DISPERINDAG Provinsi Sumsel masih terlihat kurang baik karena masih terdapatnya sebagian karyawan yang tidak serius dalam bekerja sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak memuaskan. terdapat juga faktor kendala yang menyebabkan kurangnya kinerja karyawan di DISPERINDAG Provinsi sumsel antarlain, kurangnya motivasi dan kondisi lingkungan kerja.

Motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu. Pada dasarnya apabila suatu organisasi atau perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal maka pimpinan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Dalam hal ini motivasi kerja karyawan yang terjadi di DISPERINDAG Provinsi Sumsel masih sedikit di dapatkan dari Pimpinannya dalam memberikan motivasi dan yang perlu dilakukan oleh pimpinannya adalah memberikan sebuah penghargaan kepada setiap karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan menumbuhkan kesadaran diri pada setiap karyawannya bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan bukan semata-mata sebuah kewajiban. serta bukan hanya dari seorang pimpinan saja motivasi tersebut didapatkan melainkan antar rekan kerja juga agar terjalinnya kekompakan antar team.

Selain itu lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Pimpinan dalam membebaskan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan. Suatu organisasi atau Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar

pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi mengatur penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Jika dalam kondisi kerja karyawan memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan akan merasa malas untuk bekerja. Kondisi kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kinerja bekerja karyawan. di DISPERINDAG Provinsi Sumsel sendiri lingkungan kerja yang ada termasuk terkecukupi tetapati masih ada terdapat kondisi lingkungan kerja yang membuat Karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja seperti Tata letak ruangan, suhu udara, dan hubungan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dan dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi maka peneliti tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2016, p. 7), kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2012, p. 71), kinerja pegawai karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi, Moeheriono (2014, p. 95).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja.

Indikator-indikator Kinerja

Busro, (2018, p. 99) menyebutkan beberapa indikator dalam menentukan kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Pencapaian hasil kerja

Pencapaian hasil kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang maksimal, keahlian dan tidak bertele-tele

- 2) Kecepatan menyelesaikan pekerjaan

Hasil kerja yang dicapai secara tuntas, dan tidak menumpuk pekerjaan serta berkontribusi dengan pekerjaan lain

- 3) Kerjasama

Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas

- 4) Prakarsa

Pegawai atau karyawan mempunyai prakarsa, tidak tergantung perintah dari atasan dan orang lain

- 5) Mengutamakan tujuan

Dalam bekerja, pegawai mengutamakan bagaimana tercapainya tujuan yang telah ditetapkan

Setiap organisasi memiliki indikator yang berbeda dalam menilai kinerja pegawainya. Bintoro (2017, p. 158) mengemukakan, terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja yaitu :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi, pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengetahuan dan keterampilan secara sistematis, sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat

- 2) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan

- 3) Inisiatif

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab

- 4) Kemampuan

Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yang dapat diintervensi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan

5) Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan, untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi.

Motivasi (motivation), berasal dari kata dasar motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar, Robbins (2010, p. 94).

Menurut Busro (2018, p. 51), motivasi kerja adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2012, p. 75), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Rivai (2011, p. 197), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai sasaran yang spesifik sesuai tujuan individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2012, p. 116), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1) Faktor *Intern*

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor *Ekstern*

Faktor *ekstern* tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor *ekstern* itu adalah :

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang *fleksibel*

Indikator Motivasi

Menurut Robbins, (2010, p. 96), indikator motivasi terdiri dari :

1) Kebutuhan Akan Prestasi

Dimensi akan prestasi diukur dari :

- a) Mengerjakan tugas-tugas yang cukup sulit dengan sangat baik
- b) Berusaha keras meningkatkan prestasi kerja
- c) Berani mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik
- d) Mencari tanggung jawab tambahan dalam tugas-tugas yang dibebankan
- e) Berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik daripada yang dilakukan oleh rekan atau kolega.

2) Kebutuhan Akan Dominasi

Dimensi akan dominasi diukur dari :

- a) Saya selalu mencari peran aktif dalam kepemimpinan kelompok
- b) Saya menghindari usaha yang mempengaruhi orang lain agar melihat sesuatu dengan cara pandang saya
- c) Saya selalu mengatur dan mengarahkan aktivitas orang lain.
- d) Saya berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan lebih banyak kendali terhadap seluruh aktivitas dalam bekerja.
- e) Saya berusaha sungguh-sungguh untuk memegang komando ketika bekerja dengan kelompok.

3) Kebutuhan Akan Afiliasi

Dimensi akan afiliasi diukur dari :

- a) Berusaha untuk bekerja dalam kelompok
- b) Memperhatikan perasaan orang lain dalam pekerjaan
- c) Lebih menyukai mengerjakan pekerjaan sendiri dan orang lain mengerjakan pekerjaan mereka

- d) Mengutamakan ketidaksetujuan dengan orang lain secara terbuka
- e) Berbincang-bincang tentang masalah di luar bisnis dengan orang lain.

Hubungan motivasi dengan kinerja

Menurut Wibowo (2016, p. 330), Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/keterampilan kerja individu, motivasi dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan. Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja, jadi motivasi ada hubungannya dengan kinerja. Apabila karyawan atau pegawai diberikan motivasi oleh atasan, akan menimbulkan dorongan yang mengakibatkan karyawan tersebut menamatkan semangat dalam bekerja, sehingga akan menimbulkan kinerja pegawai yang memuaskan.

Uraian di atas memberikan kesimpulan (sintesa), motivasi kerja pegawai sesuatu yang mendorong pegawai, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri, sehingga pegawai tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melakukan aktivitas kerja. Motivasi kerja dapat diukur melalui, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan dominasi dan kebutuhan afiliasi.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerjayang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2014, p. 134). Menurut Simanjuntak (2013, p. 39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2015, p. 78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Indikator lingkungan kerja

Menurut Simanjuntak (2013, p. 39) Adapun indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:



- a) Pelayanan kerja
- b) Kondisi Kerja
- c) Hubungan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2012, p. 92), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah :

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Jika cahaya lampu tidak memadai, akan berpengaruh terhadap aktivitas karyawan, dalam melaksanakan tugas-tugasnya mengalami kesalahan serta kurang efisien, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar, jika perubahan temperatur tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas, dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara di tempat kerja dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dengan udara yang bersih dan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, serta mempercepat pemulihan tubuh setelah lelah bekerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, kaena jika dalam jangka yang panjang dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Hal ini dapat mengganggu



pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, dan mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak efisien.

6) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan manusia.

7) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

8) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Tempat kerja yang aman akan memberikan ketenangan bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Nitisemito, (2010, p. 159) indikator lingkungan kerja adalah :

1) Suhu udara di tempat kerja

Suhu udara adalah keadaan panas udara pada tempat kerja. Tempat kerja yang sejuk dan nyaman membuat karyawan nyaman dan betah dalam bekerja.

2) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar tempat kerja dikatakan kotor jika kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sirkulasi udara yang baik berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam bekerja.

3) Dekorasi Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berhubungan dengan hiasan ruang kerja, akan tetapi berhubungan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

4) Hubungan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis dan tanpa adanya saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi



pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja

Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut, dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktivitas, (Haryono, 2008, p. 65). Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat sebagian besar waktu pegawai tiap harinya dihabiskan di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan, akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya, begitu pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang, akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja. Lingkungan kerja merupakan pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin baik pula hasil pekerjaan yang diraih pegawai.

Uraian di atas memberikan kesimpulan (sintesa), lingkungan kerja pegawai yaitu keadaan dan suasana disekitar tempat pegawai Kecamatan Kota Palembang melakukan aktivitas kerjanya, baik fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja agar terciptanya kinerja yang baik, dipengaruhi oleh suhu udara di tempat kerja, sirkulasi udara, dekorasi tempat kerja, dan hubungan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Menurut M.Iqbal Hasan (2003:269) regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel Y dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel mungkin dua, tiga, atau seterusnya variabel X_1, X_2, Y namun masih menunjuk kan diagram hubungan yang linier.

Berdasarkan dari data yang ada, maka regresi ini digunakan Untuk mengetahui regresi linier berganda yaitu pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dengan menggunakan program SPSS (*statistical produk and service solution*) for windows versi 16.

Lokasi penelitian akan dilakukan di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan (DISPERINDAG) yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun No. 2610 Palembang Kode Pos 30139. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di Dinas Perindustrian dan

Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 154 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiono (2011;118) *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional, maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 101 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Model Analisis Regresi

Analisis Regresi Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai setelah dilakukan penganalisaan dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan output sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.228	.288	
1 Motivasi	.318	.087	.394
Lingkungan Kerja	.140	.093	.160

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 2,228 menyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi dan lingkungan kerja maka skor kinerja pegawai adalah sebesar 2,228

- Koefisien regresi (b_1), motivasi (X_1) sebesar 0,318 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai serta status dan tanggungjawab akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,318 dengan asumsi skor lingkungan kerja (X_2) tetap/konstan.
- Koefisien regresi (b_2), lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,140 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor pengawasan berupa suhu udara, suara bising dan hubungan pegawai akan meningkatkan skor pengawasan sebesar 0,140 dengan menjaga skor motivasi (X_1) tetap/konstan.

Uji F (Secara Simultan)

Selanjutnya untuk menguji Fhitung dan Ftabel pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh antara variabel dependen dan independen secara keseluruhan (Simultan). Setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS Versi 21, maka didapat output sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression ¹	4.964	2	2.482	16.763	.000 ^b
Residual	14.511	98	.148		
Total	19.475	100			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel Anova tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung untuk variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah Sebesar 16.763, sedangkan Ftabel dengan taraf nyata (α) = 0,05 dan derajat kebebasan, $df\ 1 = k-1 =$ jumlah variabel bebas, $df\ 2 = n - k - 1$, $df = 101-2-1 = 98 = 3,09$

Penelitian F_{hitung} (16.763) lebih besar dari Ftabel (3,09) hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak, H_a diterima. maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Uji Parsial)

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan pengujian t-test guna melihat hubungan antara variabel dependen dan independen secara parsial dalam hal ini adalah variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.228	.288		7.743	.000
Motivasi	.318	.087	.394	3.674	.000
Lingkungan Kerja	.240	.093	.160	2.495	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan bantuan program SPSS versi 21 dapat diinterpretasikan bahwa:

a) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, motivasi mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar (3.674) > t tabel sebesar (1.984). Hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel Coefficients diatas, lingkungan kerja mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk variabel sebesar (2,495), sedangkan t tabel (1.984). Maka t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan ($0,008 < 0,05$), maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 _a	.255	.240	.38480

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterpretasikan, angka R Square (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0,255 memberikan makna bahwa variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 25,5 %. Sedangkan sisanya 74,5 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Perbandingan dengan Beberapa Penelitian Terdahulu

Tabel 5. Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Ket	Nama		
		Arta Adi Kusuma (2011)	Ade Irawan (2014)	Slamet Prayogie (2016)
1	Rumusan Masalah	Adakah motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang.	Barapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di satuan polisi pamong praja provinsi banten.	Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan
2	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
3	Variabel	Motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
4	Data yang digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan data sekunder	Primer dan sekunder
5	Tehnik pengumpulan data	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi
6	Tehnik analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier sederhana	Regresi linier berganda
7	Hasil penelitian	Terdapat pengaruh motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang.	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di satuan polisi pamong praja provinsi banten.	Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

Sumber: Arta Adi Kusuma (2011), Ade Irawan (2014) dan Slamet Prayogie (2016)

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengujian secara Simultan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Pengujian secara Parsial pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

- 3) Pengujian secara Parsial pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

SARAN

Berdasarkan simpulan, peneliti memberikan saran kepada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, yaitu :

- 1) Harus meningkatkan lagi pemberian motivasi melalui kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Status dan tanggungjawab supaya pegawai bersedia meningkatkan kinerja secara sukarela tanpa adanya paksaan
- 4) Harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai terutama melalui suhu udara, kebisingan dan hubungan pegawai dengan pegawai, para pegawai bersedia mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan, sehingga kinerja pegawai juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, SP Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Irawan, Ade. 2014. *Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Banten*. Banten : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
- Kusuma, Ardi Arta. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Hotel Muara Semarang*. Semarang : Universitas Negeri Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Rsodakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Rsodakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet. 4. Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi* Jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Sedarmayanti.2011.*PengertianLingkunganKerja*.<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html>
- Sedarmayanti.2001.*Indikator Lingkungan kerja*.<http://070055495.blogspot.co.id/2011/10/bab-ii-kajian-pustaka-2.html>
- Simanjuntak J. Payaman. 2011.*Manajemen & Evaluasi Kinerja*.Edisi 3.Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. Edisi Pertama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group