

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEHUTANAN PEKANBARU

Yessi Seftiani<sup>1</sup>, Gimin<sup>2</sup>, FennyTrisnawati<sup>3</sup>

Email: [yessiseftiani@ymail.com](mailto:yessiseftiani@ymail.com)<sup>1</sup>, [gim\\_unri@yahoo.co.id](mailto:gim_unri@yahoo.co.id)<sup>2</sup>, [fenny\\_try@yahoo.com](mailto:fenny_try@yahoo.com)<sup>3</sup>

No. Hp: 085278363336

Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Riau

**Abstract:** *this research aims to determine the effect of work motivation and work environment to employee performance at the Forestry Education and Training Center Pekanbaru partially and simultaneously, with a sample size of 70 people. The sampling technique using purposive sampling method, that taking sample by using specific criteria. Data analysis methods use of multiple linear regression. Based on the results obtained  $F$ -value ( $28.092$ )>  $F$ -table ( $2; 57$ ) =  $3.159$  means simultaneously motivation and work environment have a positive and significant impact on the performance of employees in Forestry Education and Training Center Pekanbaru. The results of the partial test for motivation variable  $t$ -value ( $7.140$ )>  $t$ -table ( $1.672$ ) means work motivation influence on employee performance. Work environment variables with the  $t$ -value ( $2.491$ )>  $t$ - table ( $1.672$ ) means that the working environment have a significant effect on the performance of employees in Forestry Education and Training Center Pekanbaru. The coefficient of determination obtained amounted to  $0.490$  it showed that  $49.0\%$  change in the performance of employees in Forestry Education and Training Center Pekanbaru determined by the independent variable which is the motivational factors and work environment, while  $51.0\%$  is determined by other factors.*

**Keyword:** Motivational, Work Environment, Performance

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEHUTANAN PEKANBARU**

Yessi Seftiani<sup>1</sup>, Gimin<sup>2</sup>, FennyTrisnawati<sup>3</sup>

Email: yessiseftiani@ymail.com<sup>1</sup>, gim\_unri@yahoo.co.id<sup>2</sup>, fenny\_try@yahoo.com<sup>3</sup>

No. Hp: 085278363336

Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Riau

**Abstrak:** penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru.baik secara parsial maupun simultan, dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $F$  hitung ( $28,092$ ) >  $F$  tabel ( $2,57$ ) =  $3,159$  artinya secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru. Hasil uji secara parsial untuk variabel motivasi  $t$  hitung ( $7,140$ ) > dari  $t$  tabel ( $1,672$ ) artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja dengan  $t$  hitung ( $2,491$ ) > dari  $t$  tabel ( $1,672$ ) artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai pendidikan dan pelatihan Kehutanan Pekanbaru. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar  $0,490$  hal ini menunjukkan bahwa  $49,0\%$  perubahan pada kinerja pegawai di Balai pendidikan dan pelatihan Kehutanan Pekanbaru ditentukan oleh variabel bebas yakni faktor motivasi dan lingkungan kerja sedangkan  $51,0\%$  lagi ditentukan oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu instansi dan mempunyai peran untuk mewujudkan tujuan instansi, serta sebagai unsur penggerak suatu instansi. Sumber daya yang di miliki suatu instansi tidak bisa memberikan hasil yang optimal tanpa di dukung oleh sumber daya yang bekerja secara optimal. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal maka harus di kelola dengan baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi instansi tersebut.

Untuk mencapai tujuan suatu instansi sesuai dengan yang diharapkan maka peran pimpinan sangatlah penting. Seorang pemimpin di tuntut memiliki kebijakan yang di tujuhkan kepada para pegawainya agar pegawai mendapatkan kepuasan yang tinggi dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi instansinya.

Salah satu masalah yang sering di hadapi instansi adalah masalah kinerja pegawai yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab harus bisa meningkatkan kinerja pegawai agar segala tujuan instansi dapat terlaksana sesuai harapan. Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena pimpinan dapat menggerakkan, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, dan tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Tentunya setiap instansi memerlukan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan dan yang mau bekerja, serta yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan dapat mencapai target yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang menyenangkan.

Namun dalam pelaksanaannya ternyata pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja mereka belum memuaskan pimpinan dan sesuai harapan instansi. Akibat dari rendahnya motivasi kerja pegawai akan mengakibatkan tujuan instansi tidak tercapai. Adanya tingkat absensi yang berfluktuasi setiap tahunnya hal itu menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja pegawai.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutana Pekanbaru merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Diklat Kehutanan pada Departemen Kehutanan yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan diklat kehutanan. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya, pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru, pimpinan memberikan motivasi dengan cara memberi arahan dan petunjuk kerja, pimpinan selalu memberi dorongan dan semangat agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan tepat waktu serta pimpinan menerapkan pengawasan yang efektif agar termotivasi untuk bekerja dengan baik, mengadakan kegiatan outbond setiap tahunnya untuk mengakrabkan hubungan antar pegawai dan kerjasama, diklat untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Selain memberikan motivasi kerja, Balai pendidikan dan pelatihan kehutanan juga memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang menunjang dalam bekerja. Namun demikian masih ada keluhan-keluhan dari pegawai mengenai masalah kinerja tersebut misalnya saja motivasi kerja yang kurang, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan.

Proses motivasi yang diberikan instansi ini tentu ditujukan untuk mengarahkan perilaku pegawai. Kinerja yang rendah dapat dilihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Keterlambatan ini disebabkan oleh karena jadwal kerja yang tidak teratur karena pegawai sering terlambat datang. Selain itu juga pegawai sering meninggalkan jam kantor untuk keperluan di luar pekerjaan.

Sistem penilaian kinerja PNS ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS untuk menggantikan PP No. 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS (DP-3). Ketentuan pelaksanaannya kemudian diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, yang diharapkan mulai diberlakukan Januari 2014. Ada hal baru dalam penilaian kinerja PNS dalam kebijakan ini. Penilaian dilakukan terhadap dua hal. Pertama, Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berupa rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Kedua, Perilaku kerja yang mempengaruhi pencapaian sasaran kerja sebagai perilaku produktif.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru, masing-masing pegawai dapat menyelesaikan 875 dokumen atau tugas pertahun dengan demikian pencapaian target kuantitas kerja hanya 97,22%. Selanjutnya kualitas kerja untuk masing-masing pegawai rata-rata adalah 81% sementara waktu penyelesaian selama 12 bulan dapat tercapai atau terpenuhi 100%.

Sementara itu jika dilihat hasil perilaku kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru, Orientasi pelayanan merupakan penilaian dengan skor yang paling baik yaitu sebanyak 62 orang memperoleh skor 76-90 dan hanya 12 orang yang mendapat skor 61-75 sedangkan yang paling rendah penilaianya adalah disiplin dimana sebanyak 34 orang memperoleh skor 61-75 dan sebanyak 40 orang memperoleh skor 76-90.

Jika dilihat dari persentase absensi pegawai Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru dalam lima tahun terakhir cenderung berfluktuasi, dimana pada tahun 2011 jumlah absensi sebanyak 0,213%, tahun 2011 jumlah absensi sebanyak 0,246% tahun 2012 jumlah absensi sebanyak 0,254% tahun 2013 jumlah absensi sebanyak 0,472% tahun 2015 jumlah absensi sebanyak 0,217 %.

Faktor lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja terkadang mencerminkan bagaimana instansi menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Lingkungan kerja yang semakin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan produktif. Kemudian jika lingkungan kerja kurang menyenangkan, maka pegawai akan merasa kurang puas dan akibatnya kinerja pegawai akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru dikatakan bahwa : lingkungan kerja yang disediakan instansinya selama ini dirasakan kurang memuaskan pegawai karena tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai, ruang kerja yang kurang bersih, privasi kerja tidak terjaga, sering terjadinya kehilangan barang sehingga menjadikan lingkungan kerja tidak aman. selama ini komunikasi antar sesama pegawai dirasakan kurang harmonis, sehingga pegawai tidak betah dalam bekerja. Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai.

Menurut Gomes (2007) kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerjanya. Sementara menurut Ahyari (2007) hubungan

lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja pegawai apabila lingkungan kerja (fasilitas, sarana dan prasarana serta hubungan antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan) jika memuaskan, maka pegawai akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru yang beralamat di Jalan HR Soebrantas No 1 Pekanbaru. Penelitian dilaksanakan pada bulan April 2016 hingga selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru yang bejumlah 74 orang pegawai, namun penelitian ini hanya mengambil unsur pegawai saja sedangkan unsur atasan tidak dijadikan sampel sehingga jumlah sampel sebanyak 70 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui angket yang secara langsung disebarluaskan kepada pegawai, sedangkan data sekunder yang digunakan adalah data pendukung penelitian yang berupa profil dan struktur organisasi. Teknik analisis data menggunakan metode regresi berganda, kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih.

Analisis regresi berganda dapat dihitung dengan komputer dengan *program statistical product and servise solutions (SPSS)* versi 20.00. Persamaan regresi ganda dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan

Dimana :

- Y = Variabel terikat (dependen), Kinerja
- X1 = Variabel bebas (independen), Motivasi kerja
- X2 = Variabel bebas (independen), Lingkungan kerja
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien regresi
- $\varepsilon$  = Epsilon, koefisien error

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )/R Square

Analisis determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independent secara serentak terhadap variabel dependen.

## **Uji t (Parsial)**

Uji t untuk menguji signifikan konstanta dan variabel dependen (Kinerja). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

Hipotesis dalam kalimat:

Ha: Motivasi/Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Ho: Motivasi/Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dasar pengambilan keputusan: dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel, sebagai berikut:

- Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel, maka Ho ditolak artinya koefisien regresi signifikan
- Jika nilai t hitung < nilai t tabel, maka Ho diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan (Riduwan & Akdon, 2007).

## **Uji F (Simultan)**

Menguji signifikan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel, dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Dimana:

n=jumlah responden.

m=jumlah variabel bebas.

Kaidah pengujian signifikansi:

- Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka Ho ditolak dan Hi diterima, artinya motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka Ho diterima dan Hi ditolak, artinya motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan taraf signifikan:  $\alpha = 0,01$  atau  $\alpha = 0,05$

Carilah nilai  $F_{tabel}$ , menggunakan Tabel F dengan rumus:

$F_{tabel} = F \{(1-\alpha) (dk \text{ pembilang}=m), (dk \text{ penyebut}=n-m-1)\}$ . (Riduwan & Akdon, 2007).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data yang berhasil penulis peroleh maka diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1: Hasil Penilaian Kinerja Responden Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai dan Penilaian Kerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	60	51.23	89.78	84.4433	5.24813
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja responden pegawai Balai Pendidikan dan pelatihan Kehutanan Pekanbaru adalah sebagai berikut penilaian kinerja terendah adalah 51,23 dan tertinggi adalah 89,78.

Motivasi kerja pegawai di Balai Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru dapat dilihat dari tabel 2 dan uraian berikut ini :

**Tabel 2: Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru**

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	73 – 90	24	40,00
Tinggi	55 – 72	34	56,67
Rendah	37 – 54	2	3,33
Sangat Rendah	18 – 36	-	-
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa motivasi kerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru sebagian besar atau 56,67% berkategori tinggi. Motivasi kerja merupakan salah satu kondisi yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas sebagai pegawai, karena dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi, seorang pegawai dapat dengan mudah mengarahkan pikiran dan tindakannya sesuai kebutuhan tugas terutama dalam menjalankan tugas di lapangan. Motivasi kerja pegawai saat ini dalam kondisi yang baik, sehingga perlu lebih ditingkatkan lagi dimasa yang akan datang agar kinerja pegawai juga meningkat.

Lingkungan kerja terdapat dua indikator, untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja fisik, saat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3: Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru**

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	44,1 - 55	18	30,00
Baik	33,1- 44	40	66,66
Buruk	22,1 – 33	1	1,67
Sangat Buruk	11- 22	1	1,67
Jumlah		60	100

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru sebagian besar atau 66,66% berkategori Baik.

Untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja non fisik, dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4: Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Non Fisik Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru**

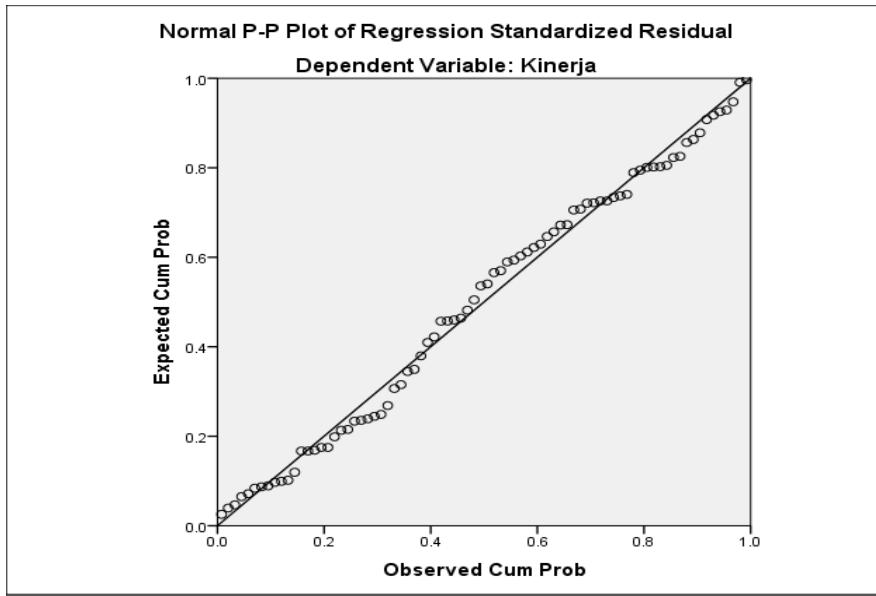
Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	28,1 – 35	23	38,33
Baik	21,1- 28	35	58,34
Buruk	14,1- 21	2	3,33
Sangat Buruk	7- 14	-	-
Jumlah		60	100

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja non fisik pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru sebagian besar atau 58,34% berkategori Baik.

### Hasil Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda tersebut variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi yang normal. Berikut ini grafik distribusi normal untuk data hasil penelitian:



Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

**Gambar 1 Grafik Distribusi Normal**

Berdasarkan uji normalitas, maka dapat dilihat bahwa grafik yang terbentuk telah mengikuti garis linier dengan demikian masing-masing variabel telah berdistribusi normal. Selain menggunakan grafik *normality*. Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, berikut ini tabel hasil pengujian normalitas:

**Tabel 5: Hasil Pengujian Normalitas Data**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>				
		Kinerja	Motivasi	Lingkungan Kerja
N		60	60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	84.4433	4.0618	3.9825
	Std. Deviation	5.24813	.42140	.23114
Most Extreme Differences	Absolute	.194	.115	.109
	Positive	.171	.092	.109
	Negative	-.194	-.115	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.501	.893	.844
Asymp. Sig. (2-tailed)		.220	.403	.474

Sumber: Data Olahan SPSS, 2016

Berdasarkan hasil pengujian dengan Kolmogorov Smirnov, dapat dilihat bahwa data memiliki distribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai Asym.Sig (2-tailed) masing-masing variabel yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

## Persamaan Regresi Berganda

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru dalam penelitian ini adalah faktor motivasi dan lingkungan kerja. Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden.

Data hasil tanggapan selanjutnya didistribusikan ke dalam program SPSS, untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut ini:

**Tabel 6: Hasil Perhitungan Regresi Berganda Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	41.358	9.210		4.925	.000		
Motivasi	6.570	1.200	.688	7.140	.000	.968	1.033
Lingkungan Kerja	1.074	2.188	.247	2.491	.003	.968	1.033

Sumber : Data Olahan SPSS,2016

Berdasarkan hasil perhitungan model regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 41,358 + 6,570X_1 + 1,074X_2$$

Dari persamaan tersebut diperoleh nilai koefisien regresi dari kedua variabel bebas yaitu  $b_1$ , dan  $b_2$  bertanda positif. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa :

1. Variabel faktor motivasi ( $X_1$ ) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 6,570 terhadap variabel kinerja. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pada faktor motivasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru akan meningkat sebesar 6,570 satuan.
2. Variabel faktor lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 1,074 terhadap variabel kinerja. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pada faktor lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka maka kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru akan meningkat sebesar 1,074 satuan.

## Uji-F (Uji Simultan)

Kemudian uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas, maka digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Hi diterima jika  $F$  hitung > dari  $F$  tabel

Pada penelitian ini, model persamaan regresi linier ditunjukan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu tanggapan responden tentang faktor

motivasi( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai di Balai pendidikan dan pelatihan Kehutanan Pekanbaru. Terlihat pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7: Hasil Pengujian Anova (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	791.941	2	395.971	28.092	.000 <sup>b</sup>
	Residual	833.088	57	14.616		
	Total	1625.029	59			

Sumber: data olahan SPSS, 2016

Pada tabel 7 dapat dilihat  $F$  hitung = 28,092 >  $F$  tabel (2;57)= 3,159 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau signifikan sesuai dengan syaratnya, sehingga secara serentak faktor  $X_1$  (motivasi) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai pendidikan dan pelatihan Kehutanan Pekanbaru.

### Uji t (Parsial)

Untuk Uji t dengan memperhatikan  $t$  hitung apakah signifikan apabila  $t$  hitung >  $t$  tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS maka dapat disimpulkan bahwa :

$$DF = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$$

**Tabel 8: Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Parsial (t-hitung)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	41.358	9.210		4.925	.000		
	Motivasi	6.570	1.200	.688	7.140	.000	.968	1.033
	Lingkungan Kerja	1.074	2.188	.247	2.491	.003	.968	1.033

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat variabel  $X_1$ ,  $t$  hitung adalah 7,140 sedangkan  $t$ -tabel yaitu  $(0,05;57) = 1,672$  karena  $t$  hitung (7,140) > dari  $t$  tabel (1,672) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian variabel  $X_1$  (motivasi) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai pendidikan dan pelatihan Kehutanan Pekanbaru.

Untuk  $t$  hitung variabel  $X_2$  adalah 2,491 sedangkan  $t$ -tabel yaitu  $(0,05;57) = 1,672$ , karena  $t$  hitung (2,491) > dari  $t$  tabel (1,672) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai pendidikan dan pelatihan Kehutanan Pekanbaru.

Berdasarkan hasil uji-t dapat dilihat bahwa hasil uji t untuk variable motivasi merupakan nilai yang tertinggi, hal ini berarti varabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru

### Koefisien Determinasi

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan  $R^2$  sebagai ukuran kecocokan.

**Tabel 9: Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.700 <sup>a</sup>	.490	.489	3.23033	1.999

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Adj  $R^2$  sebesar 0,490 hal ini menunjukkan bahwa 49,0% perubahan pada kinerja pegawai di Balai pendidikan dan pelatihan Kehutanan Pekanbaru ditentukan oleh variabel bebas yakni faktor motivasi dan lingkungan kerja sedangkan 51,0% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran penelitian sebagai berikut :

### Simpulan

- Hasil uji secara simultan menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pendidikan dan pelatihan Kehutanan Pekanbaru. Artinya semakin baik motivasi dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru akan semakin meningkat.
- Hasil uji secara parsial (uji t) ternyata faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru.

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka rekomendasi yang dapat diberikan oleh penulis melalui penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

- Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Balai pendidikan dan pelatihan Kehutanan Pekanbaru perlu menseimbangkan antara motivasi yang diberikan dengan kebutuhan

- pegawai contohnya memberikan diklat untuk memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik. Menciptakan komunikasi yang menyenangkan antara atasan dengan bawahan dan antara sesama pegawai.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Balai pendidikan dan pelatihan Kehutanan Pekanbaru perlu mempertimbangkan lingkungan kerja yang ada, Lingkungan kerja yang ada perlu diperbaiki agar kenyamanan saat bekerja tetap terjaga sehingga kinerjanya akan semakin baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahyari, Moh Agus, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.Jakarta
- Albrow, Martin. 2008. *Birokrasi*. Alih Bahasa M. Rush dan Totok Daryanto.PT. Tiara Wacana.Jakarta
- Alex, Nitisemito.2009.*Manajemen personalia edisi revisi*. Penerbit ghalia indonesia
- Arep,Ishak dan Hendri tanjung.2007.*Manajemen Motivasi*.PT.Grasindo.jakarta
- As'ad, Moh. 2007.*Psikologi Industri*.Mandar Maju. Bandung
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.Jakarta
- Dewi, Sari Kusuma dan Agus Frianto, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, *Jurnal Ilmiah Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013*
- Gibson, James, John M. Ivanevich, James H. Donnelly. 2009. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Keempat Alih Bahasa Umar. Erlangga.Jakarta
- Gomes, Faustino.C. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua. Andi Offset.Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, S.P, Malayu, 2010. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hidayat, Zainul & Muchamad Taufiq, 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air

- Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, *Jurnal Wiga* Vol. 2 No. 1, Maret 2012  
ISSN No 2088-0944
- Hunt, Michael. 2008. *Penilaian Kinerja* Terjemahan Tim Penerbit. Mandar Maju. Bandung
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2007. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira,S. 2007.*Manajemen Mutu Sumber daya manusia*.cetakan pertama.Ghalia indonesia.Bogor
- Putra, Fariz Ramanda dan Hamidah Nayati Utami, 2014, Muhammad Soe'oeed Hakam, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*, *Jurnal Admministrasi Bisnis* Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
- Riduwan dan Akdon. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Alfabeta. Bandung
- Rivai,Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2009, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Tim Penerbit, Prenhallindo, Jakarta
- Sayuti, Saydam. 2007. *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Ghalia Indonesia.Jakarta
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung
- Simamora, Henri, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Prenhallindo.Jakarta
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta:Bandung Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*.

2013. 1 (1) .hal 41-55 ISSN. www.ejournal.umw.ac.id, Diunggah tanggal 24 Februari 2016

Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA* .Vol. 3(2). (2015). Hal. 37-47. Fekon USW:Malang, Diunggah tanggal 24 Februari 2016

Winardi.P. 2011. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Cetakan kedua Raja .Grafindo Persada. Jakarta