

***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja
Pegawai Bagian kesekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Provinsi Riau***

**By:
Tria Fransiska**

**Marzolina, SE. MM
Drs. H. Restu Ibrahim, MM**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: fransiska_tria@ymail.com*

**WORK ENVIRONMENT EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SECRETARIAT DEPARTMENT
ON PERINDUSTRIAN AND PERDAGANGAN PROVINSI RIAU**

The research was conducted on Perindustrian and Perdagangan Provinsi Riau in order to determine how the Occupational and Environmental Effects of Intrinsic Motivation either simultaneously or partially The Secretariat of the Employee Performance On Perindustrian and Perdagangan Provinsi Riau.

The variables in this study is: Work Environment and Intrinsic Motivation significant influence on employee performance parts secretariat On Perindustrian and Perdagangan Provinsi Riau and the dominant factor affecting the performance of employees is part of the secretariat of the Working Environment While the population in this study is part of the Secretariat employees on Perindustrian and Perdagangan Provinsi Riau which amounted to 38 people, with a total sample of 38 respondents. Multiple Linear Regression Analysis method by using SPSS version 17.

Simultaneous regression (F test) showed that the independent studied (Work Environment and Intrinsic Motivation) together (simultaneously) have a significant effect on the dependent variable (employee performance). The magnitude of the effect that (R²) by the two independent variables together against the dependent variable, while the remaining is influenced by other variables not examined in this study. The results of the testing that has been done, the partial regression test (t test) showed that each of the independent variables studied (Work Environment and Intrinsic Motivation) has a significant effect on Perindustrian and Perdagangan Provinsi Riau the dependent variable (employee performance). Dominant variables affecting employee performance parts secretariat on is working environment where the value of t-counted highest compared with other independent variables.

Recommendations to authors present is the agency needs to pay attention to the work environment and enhance intrinsic motivation for employees to improve employee performance in the future.

Keywords: *Work Environment, Intrinsic Motivation, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal pasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bias tercapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik/kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Dalam suatu instansi pemerintahan sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Untuk itu suatu instansi sangat perlu membina dan mendayagunakan pegawai sebaik mungkin. Hal ini dapat disadari oleh seluruh pihak, sebab sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur keunggulan dalam mencapai suatu program kerja, serta diperlukan sumber daya manusia

yang efektif untuk meningkatkan aktivitas tujuan organisasi.

Suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi itu untuk beradaptasi pada lingkungan strategis yang mempengaruhi kehidupan organisasi yang terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi akan dapat tumbuh dan berkembang. Sebaliknya organisasi yang tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan akan mengalami kemunduran, oleh karena itu sangat perlu bagi organisasi untuk memahami perubahan lingkungan strategis karena perubahan tersebut menuntut adanya perubahan yang selalu terjadi, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja pegawai.

Hampir seluruh aktivitas organisasi tergantung pada sumber daya manusia, karena tenaga kerja memegang peranan penting dalam pemerintahan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung.

Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas pada saat ini sudah menjadi keharusan. Terlebih lagi ketika

tantangan yang dirasakan semakin lama semakin kompleks. Pegawai yang mempunyai kemampuan atau keahlian biasanya akan dapat meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu akan tetapi kemampuan atau keahlian pegawai berbeda-beda.

Penelitian dilakukan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau yang terfokus pada bagian sekretariat yang mempunyai tugas pokok dalam menyelenggarakan pekerjaan dan kegiatan pelayanan administrasi, umum, kepegawaian, keuangan, kehumasan, protokol dan keamanan kepada semua unsur dan mengkoordinir kegiatan bidang-bidang dilingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Provinsi Riau.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. (Rivai 2011: 548). Kinerja Menurut (Payaman Simanjuntak 2008 : 1) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Lingkungan kerja perlu diperhatikan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja dan perlu mendapat perhatian baik dari pimpinan atau atasan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya perlengkapan kerja, penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito, 2000 : 96)

Tidak hanya faktor Lingkungan Kerja saja yang di perhatikan, faktor Motivasi juga berpengaruh. Motivasi disini dilihat dari segi intrinsiknya. Motivasi intrinsik menurut Herzberg (Isyandi,2004 : 128) adalah faktor-faktor yang memberikan kepuasan dari dalam diri sendiri (*intrinsic*).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat di ambil suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai bidang Kesekretariatan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau ?
2. Variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai bidang kesekretariatan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau ?

Tujuan penelitian

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis mempengaruhi lingkungan kerja dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai bidang Kesekretariatan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.
- b. Untuk mengetahui faktor yang dominan mempengaruhi kinerja

pegawai bidang
Keseekretariatan Dinas
Perindustrian dan
Perdagangan Provinsi Riau

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai bidang Keseekretariatan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.
2. Diduga variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai bidang Keseekretariatan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kelangsungan sebuah organisasi sangat tergantung dari bagaimana kinerja yang dimiliki oleh para pegawainya dalam beraktifitas untuk mencapai tujuan dan prioritas organisasi tersebut (Rivai, 2008 : 309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seiring dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan,2007:94). Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaannya.

Indikator Kinerja

Menurut (Rivai 2011 : 563), indikator kinerja diantaranya

1. **Kemampuan teknis** yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya
2. **Kemampuan konseptual** yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai
3. **Kemampuan hubungan interpersonal** yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi pegawai, melakukan negosiasi.

Menurut Payaman Simanjuntak (2008 : 118) indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja
2. waktu dan kecepatan
3. Target kerja yang dinyatakan dalam persentase

Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah suatu cara dimana seseorang bertindak atau melakukan. Perilaku dapat menentukan apa yang akan dilakukannya dalam setiap situasi, maka dapat menentukan kinerja.

Menurut Amstrong dan Baron (1998:16), yaitu :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja menurut Mathis dan Jackson (2002:82), yaitu: (a) Kemampuan mereka, (b) Motivasi, (c) Dukungan yang diterima, (d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukandan (e) Hubungan mereka dengan organisasi.

Lingkungan Kerja Pengertian Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001 : 1).

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, betah bekerja, dan merasakan kepuasan hati dalam bekerja. (Supardi, 2001:37).

Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

a) Lingkungan Kerja Fisik

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b) **Lingkungan Kerja Non Fisik**
“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Ahyari, (T.Nuraini, 2013 : 99)** Ada beberapa faktor yang dapat mewakili gambaran ringkas yang termasuk dalam lingkungan kerja, di antaranya :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Pertukaran Udara
5. Musik
6. Keamanan
7. Kebisingan

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Nitisemito (2002 : 109)** indikator lingkungan kerja adalah :

- a) Perlengkapan Kerja yang terdiri dari sarana dan prasarana penunjang kerja
- b) Fasilitas kepada pegawai yang terdiri dari tempat ibadah, kamar kecil , koperasi dan lainnya
- c) Kebersihan seperti ruangan dan lingkungan
- d) Hubungan dengan atasan
- e) Hubungan dengan karyawan.

Motivasi Intrinsik

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela

menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (**Siagian, 2004:140**)

Faktor-faktor yang Menimbulkan Motivasi

Motivasi dapat berasal dari sumber – sumber yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Perilaku yang dimotivasi secara intrinsik (*intrinsically motivated behavior*) merupakan perilaku yang sumber motivasinya berasal dari kepuasan melakukan pekerjaan itu sendiri. **Jones dan George(Ismail Solihin 2002: 153)**. Sedangkan perilaku yang dimotivasi secara ekstrinsik (*extrinsically motivated behavior*) merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dengan tujuan memperoleh imbalan material, imbalan sosial, atau untuk menghindari hukuman.

Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik menurut **Herzberg** dalam buku **Isyandi (2004: 128)** adalah faktor-faktor yang memberikan kepuasan dari dalam diri sendiri/ *intrinsic*. Motivasi intrinsik merupakan perilaku yang sumber motivasinya berasal dari kepuasan melakukan pekerjaan itu sendiri (**Ismail Solihin 2002 : 153**). Jadi dapat disimpulkan motivasi intrinsik sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi intrinsik adalah

motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar.

Teori dua Faktor Herzberg (Hygiene Theory)

Indikator Motivasi Intrinsik

Adapun indikator motivasi intrinsik menurut Herzberg(Isyandi 2004: 129) adalah:

- a) kepuasan terhadap pekerjaan,
- b) kesempatan untuk tumbuh
- c) kemajuan dalam karir
- d) pengakuan orang lain
- e) tanggung jawab

C. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau yang berlokasi di Jalan Sudirman Komplek gedung menara lancung kuning.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bagian Sekretariat Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau pada tahun 2013 berjumlah 38 orang. Sampel yang di ambil adalah 38 orang

Teknik Pengumpulan Data

- 1. Wawancara (*Interview*)

Merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui lisan (wawancara) dengan pemimpin maupun dengan pegawai. Teknik ini menjadi informasi secara lebih lengkap tentang informasi di Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Riau.

- 2. Kuesioner (*Questionnaire*)

Teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis penelitian ini menggunakan *software SPSS versi 17* dengan lima tahap. Pertama, statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 38 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan dalam tabel 5.8 berikut ini :

Tabel 1 : Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	31.3845	3.54946	38
Lingkungan Kerja	32.7430	3.24309	38
Motivasi Intrinsik	30.4773	4.12915	38

Sumber: data primer diolah

Dari *output* SPSS 17 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 38 responden, disimpulkan Variabel

kinerja pegawai (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 32,7 dan memiliki standar deviasi sebesar 3,54 Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 31.38 dan standar deviasi 3,24. Untuk Variabel motivasi intrinsik (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 30,4 dengan standar deviasi 4,1.

Uji Kualitas Data

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu Kinerja Pegawai.

Uji Validitas

Suatu dimensi dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari apa yang hendak di ukur dengan tepat. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur.

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika r hitung $< r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 38-2 = 36$ (lihat

tabel r dengan $df 56$) = 0,320. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom *Item –Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)*. Dan diketahuin nilai r hitung $\geq 0,320$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) $> r$ tabel/ r kritis (0,320). Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 17 pada tabel *item total statistics pada kolom corrected item-total correlation* untuk masing – masing butir pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kinerja Pegawai

Variabel Penelitian	Item	Corrected Item - Total Correlation	r - table	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0.698	0,320	Valid
	2	0.550	0,320	Valid
	3	0.453	0,320	Valid
	4	0.433	0,320	Valid
	5	0.412	0,320	Valid
	6	0.440	0,320	Valid
	7	0.396	0,320	Valid
	8	0.642	0,320	Valid
	9	0.665	0,320	Valid
	10	0.373	0,320	Valid
Motivasi Intrinsik (X2)	1	0.697	0,320	Valid
	2	0.653	0,320	Valid
	3	0.529	0,320	Valid
	4	0.586	0,320	Valid
	5	0.363	0,320	Valid
	6	0.551	0,320	Valid
	7	0.695	0,320	Valid
	8	0.495	0,320	Valid
	9	0.479	0,320	Valid
	10	0.657	0,320	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.574	0,320	Valid
	2	0.389	0,320	Valid
	3	0.542	0,320	Valid
	4	0.472	0,320	Valid
	5	0.548	0,320	Valid
	6	0.391	0,320	Valid
	7	0.412	0,320	Valid
	8	0.612	0,320	Valid
	9	0.396	0,320	Valid
	10	0.408	0,320	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 10 butir item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan kinerja pegawai seluruhnya dinyatakan valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,320 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dari hasil perhitungan pada tabel 2 menunjukkan bahwa perolehan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item - Total Correlation* semuanya lebih dari nilai r tabel. Artinya semua item variabel yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sekaran (Sarjo,2011:35) adalah mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya yang bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item pernyataan di dalam kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka nilai reliabilitas kurang baik. (Sarjono dan Julianita,2011:35). Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*. Adapun hasil data dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kinerja pegawai	0,785	0,60	Reliable
Lingkungan kerja	0,807	0,60	Reliable
Motivasi Intrinsik	0,860	0,60	Reliable

Sumber: data primer diolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466.150	2	233.075	13.054	.000 ^a
	Residual	624.916	35	17.855		
	Total	1091.067	37			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3, nilai alpha cronbach's untuk lingkungan kerja adalah 0.785, motivasi intrinsik 0.807, dan kinerja pegawai 0.860. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas setiap variabel lebih besar dari ketentuan yaitu $> 0,60$. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya

Pembuktian Hipotesis

Untuk mendapatkan kesimpulan yang valid, maka perlu dilakukan serangkaian pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistik yaitu analisis regresi linear berganda.

• Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel dan sebaliknya.

Tabel 4 : Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari output diatas diketahui nilai R sebesar 0,654. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang sedang.

• Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi nilai R² merupakan nilai R Square dalam tabel 4 sebesar 0,427. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 42,70%, sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

• Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh nyata dari variabel lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama (Simultan). Uji F ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 5 : Uji Simultan (Uji F)

Diketahui nilai F hitung dalam tabel 5.13 adalah sebesar 13.054 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= n - k - 1 : k \\
 &= 38 - 2 - 1 : 2 \\
 &= 35 : 2 \\
 &= 3,267
 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF				
1	(Constant)	12.097	3.836		2,030	.003		
	Lingkungan Kerja	.406	.208	.419	2.952	.006	.356	2.811
	Motivasi Intrinsik	.237	.190	.268	2.249	.002	.356	2.811

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan demikian diketahui F hitung (13,054) \geq F tabel (3,267) dengan Signifikansi (0,000) \leq 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja dan motivasi intrinsik) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

• **Pengaruh Secara Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk melihat apakah dari setiap variabel lingkungan kerja dan motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai . Uji t ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi intrinsik) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) .

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi intrinsik) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Tabel 6 :Uji Parsial (Uji t)

Diketahui nilai t tabel dalam tabel 5.14 pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / k \\
 &= 38 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 35 : 0,025 \\
 &= 2,030
 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Selanjutnya dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel bebas (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X₁). Diketahui t hitung (2,952)

$\geq t$ tabel (2,030) dan Signifikan (0,006) $\leq 0,05$. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian kesekretariat di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

2. Motivasi instrinsik (X_2). Diketahui t hitung (2,249) $\geq t$ tabel (2,030) dan Signifikan (0,002) $\leq 0,05$. Artinya variabel motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian kesekretariat di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

• Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 17 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

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

$$\text{Kinerja} = 10,055 + 0,515 X_1$$

(Lingkungan kerja) + 0,103 X₂

(Motivasi intrinsik) + e

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 12,097. Artinya adalah apabila persepsi terhadap variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai 12,907.
- Nilai koefisien regresi variabel

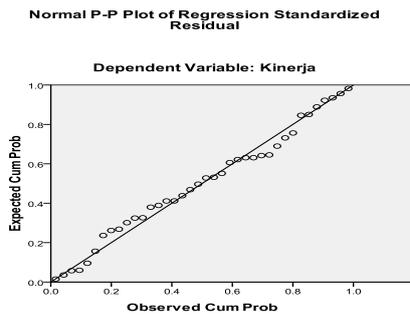
lingkungan kerja sebesar 0,515. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,515 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik sebesar 0,237. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap motivasi intrinsik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,237 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

-Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi, variabel independent dan variabel dependen atau keduanya telah berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Apabila nilai $P > 0,05$ berarti data berdistribusi normal.

Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Hasil menunjukkan grafik tersebut diketahui bahwa pencaran residual berada dalam garis lurus melintang, ini dapat diperhatikan pada gambar 1 :



Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Asumsi Klasik

Data kuesiner penulis menganggap data ordinal sehingga perlu dilakukan peningkatan skala data dari skala ordinal ke skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval (MSI)*, sebuah menu tambahan pada *Microsoft Excel*. Data yang telah ditrasformasikan tersebut, maka baru bisa dilakukan pengujian asumsi klasik

-Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/ tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas

yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Berdasarkan aturan *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.988	1.012
Motivasi Intrinsik	.988	1.012

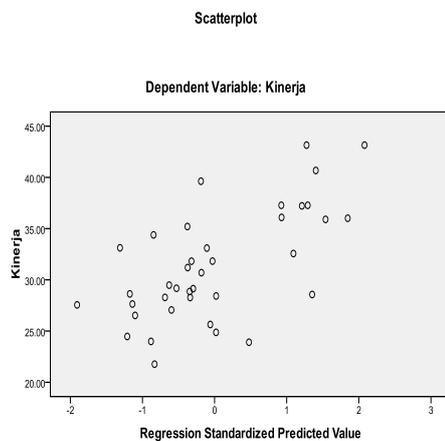
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel independen < 10 dan tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas

5.6.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan bila terjadi ketidaknyamanan *variance* dari

residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar 2 berikut:



Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik yang telah diujikan.
2. Variabel Lingkungan Kerja dan motivasi intrinsik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. Dari penelitian ini variabel yang paling dominan adalah variabel lingkungan kerja, karena memiliki nilai t- hitung > t-tabel yang lebih tinggi dari pada variabel lainnya.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada badan Dinas

- Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau harus memperhatikan aspek-aspek seperti meningkatkan hubungan antar sesama rekan kerja dan memperbaiki kerja sama sesama pegawai, demi tercapainya kinerja yang lebih baik lagi.
2. Instansi harus memperhatikan lingkungan kerja agar pegawai merasa nyaman dengan institusi tempat mereka bekerja. Berdasarkan dari hasil tanggapan responden tentang lingkungan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau memiliki nilai rata-rata berkategori cukup, namun ada beberapa tanggapan responden yang masih menjadi permasalahan penting bagi instansi dalam meningkatkan hubungan baik antara pegawai dan pemimpin.
 3. Instansi harus memperhatikan motivasi intrinsik pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau, berdasarkan dari hasil tanggapan responden menyatakan bahwa masih kurangnya keinginan pegawai dalam mencapai target kerja dan kurangnya rasa bangga pegawai dengan hasil kerjanya. Hal tersebut menjadi tugas bagi instansi untuk memperbaikinya agar dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). Manajemen Penelitian. (Cetakan 11). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- B, Isyandi . 2004 . Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global . Pekanbaru : Unri Press
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell, (2010), Human Resource Management. Singapore: McGraw Hill Inc.
- Dessler, Gary (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Jakarta Barat: Penerbit Indeks.
- Hasibuan, Melayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hill, Tosi, Carroll, SJ, 2003. Organisational Theory and Management: A Macro Approach, USA : John Willey and sons Inc, New York.
- Husein Umar, 2007, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Jakarta, Rajawali Pers.
- Kontz, Harold, O' Donnell, Cril dan Weirich Heinz, 2003, Intisari Manajemen (Terjemahan), Jakarta, Bina Aksara

- Malayu, SP Hasibuan, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara. Keban, 1995, Performance Monito-ring, Lexington, MA, DMangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009).
- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Cetakan 9). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. (Cetakan 5). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Nitisemito, Alex, S, 2000, Manajemen Personalialia Cetakan ketiga, Ghalia, Indonesia, Jakarta.
- Veitzhal, 2005, Manajemen Sumber daya manusia Untuk Perusahaan, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal . 2004 . Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari teori ke Praktik) . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2008a, 2008b). Perilaku Organisasi, Organizational Behavior. (Edisi terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- T. Hanni Handoko, 2003, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Edisi Revisi 1, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Saidi, H.M, 2002, Prestasi dan kemampuan, Jakarta : Rajawali Press. Setiaji,
- Bambang, 2004. Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif, Program Pasca Sarjana UMS, Surakarta : Fakultas Ekonomi-UMS.
- Magister Managemen STIE-AUB Surakarta. Sedarmayanti . 2007 . Manajemen Sumber Daya Manusia . bandung : PT. Refika Aditama
- International Journal of Enterprise Computing and Business Systems (Online)
<http://www.ijecbs.com>
- Indra Jaya, 2012, Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jounal UNJA, Volume 14 No. 1.

Sih Yuniarsi, 2006. Pengaruh Kerja Dan Motivasi Terhadap
Kepemimpinan Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai.
Pendidikan dan Pelatihan Disiplin

.