

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENGELOLAAN PASAR KOTA BUKITTINGGI

Imran¹ dan Mega Putri²

Abstrak

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Dimana seseorang akan dapat melakukan kegiatan apabila ada keinginan yang timbul dari dalam diri orang tersebut. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah.

Selain dari motivasi kerja lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana menilai bahwa organisasi sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan aman agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi organisasi tersebut.

Kata kunci : manajemen sumber daya manusia, pengaruh motivasi kerja, pengaruh lingkungan kerja

Abstract

Motivation is one of the main elements in a person's behavior. Where someone will be able to perform activities if there is a desire arising from within the person. With the high motivation of employees will work diligently to melaksanakan job, but if the work motivation is low, otherwise makes no morale and give up easily.

Aside from the work motivation work environment can also affect the performance of the employee. The employee's performance can be affected by the work environment, because the work environment is both physical and psychological condition received by employees while performing their work. How to assess that the organization has been paying attention and support to create a comfortable working environment, conducive and safe in order to work better, it is a challenge for the organization.

Keywords: human resource management, work motivation effect, influence of working environment

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai macam tujuan dari organisasi.

Dalam mencapai berbagai macam tujuan dan keberhasilan maka suatu organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap sumber daya manusianya. Setiap organisasi pasti akan mencari cara terbaik untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia yang ia miliki. Peningkatan sumber daya manusia pada suatu organisasi bisa kita lihat melalui kinerja pada karyawan.

Kinerja karyawan pada suatu organisasi akan meningkat atau menunjukkan prestasi yang bagus apabila suatu organisasi mampu mengelola kinerja karyawannya dengan baik dan begitu pula sebaliknya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Dimana seseorang akan dapat melakukan kegiatan apabila ada keinginan yang timbul dari dalam diri orang tersebut. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah.

Selain dari motivasi kerja lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima

karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana menilai bahwa organisasi sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan aman agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi organisasi tersebut.

Dengan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik (ruangan proposional, kebersihan, tata ruang kantor, sirkulasi udara, warna dan penerangan yang baik) dan lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, rasa aman, hubungan antar rekan kerja, hubungan karyawan dengan konsumen secara langsung, tempat ibadah). Penting bagi organisasi untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya. Lingkungan kerja setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang prima.

Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi yang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang berfungsi dalam perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan tugas, penyelenggaraan pelayanan umum, pembinaan dan pengembangan dalam bidang pengelolaan pasar. Untuk mencapai tujuan tersebut para karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, namun untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan faktor motivasi dan faktor lingkungan kerja yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi?
2. Bagaimanan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk menguji dan menganalisa data-data yang

nantinya dapat memberikan jawaban terhadap masalah-masalah yang telah dikemukakannya yaitu:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja menurut Rivai (2005) kepuasan berhubungan dengan faktor-faktor individual yakni:

1. Kepribadian (aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan).
2. Status dan senioritas, makin tinggi hierarkie dalam perusahaan lebih mudah individu tersebut untuk puas.
3. Kecocokan dengan minat, semakin cocok minat individu semakin tinggi kepuasan kerjanya.
4. Kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja.

Rivai dan Basri (2005) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan
7. Kepuasan kerja

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau evaluasi hasil pekerjaan karyawan. Instrument penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kerja, penilaian kinerja,

penilaian karyawan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan (Rivai, 2005).

Oleh karena itu menurut Rivai (2005) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membuat karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawan.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau mengerakan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di bawah ini merupakan pengertian dari motivasi yang diungkapkan oleh para ahli sebagai berikut :

- a. Veithzal Rivai (2005), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.
- b. Mathis (2001), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut motivasi merupakan

hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Aspek-aspek Yang Mempengaruhi Motivasi

Veithzal Rivai (2005), mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Rasa aman dalam bekerja.
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
4. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Metode Motivasi

Suwatno (2001), menyatakan bahwa terdapat dua buah metode dari motivasi, yaitu :

- a) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Yaitu motivasi baik secara materiil maupun non materiil yang diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung ini bisa dalam bentuk ucapan, pujian, tunjangan hari raya, bonus ataupun bintang jasa.

- b) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Yaitu pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang, betah dan bersemangat dalam bekerja. Misalnya dengan menyediakan mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan tenang, penempatan yang tepat, dan lain-lain, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2003).

Lingkungan kerja menurut Rivai (2006) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu : (Sedarmayanti, 2001):

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2011) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Penggunaan warna ruangan

Warna dapat berpenaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang di perhatikan tetapi komposisi warnapun harus pula

di perhatikan, hal ini di sebabkan karena komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang enak di lihat bagi yang memandangi. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

2. Kebersihan ruangan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu “kebersihan adalah pangkal kesehatan”, oleh karna itu setiap perubahan hendaknya harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa yang senang yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja lebih bergairah. Namun setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.

3. Sirkulasi udara di tempat bekerja

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat di perlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyegarkan fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa yang pengab, sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi karyawan.

4. Penerangan di tempat bekerja

Penerangan cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan di sini bukan terbatas pada penerangan listrik,

tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam pelaksanaan tugasnya sering kalai karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang di lakukan tersebut ,menuntut ketelitian meskipun demikian harus juga dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengab.

5. Musik di tempat bekerja

Musik sangat berpengaruh pada kejiwaan seseorang, meskipun demikian bila musik yang di dengarkan tidak menyenangkan lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang di perdengarkan menyenangkan akan timbul suasana gembira yang akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Dalam hal musik selain di pilihkan yang menyenangkan harus juga di perhatikan pengaruhnya dalam pekerjaan .

6. Keamanan di tempat bekerja

Keamanan di ciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja tidak bisa di ciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan perusahaan akan tercipta bila elemen yang ada di perusahaan secara bahu membahu menciptakan satu keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus di perhatikan baik itu untuk keamanan peralatan yang di gunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat- syarat keamanan dari orang – orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari pergerakan tamu dan aktifitas umum.

Penelitian Terdahulu

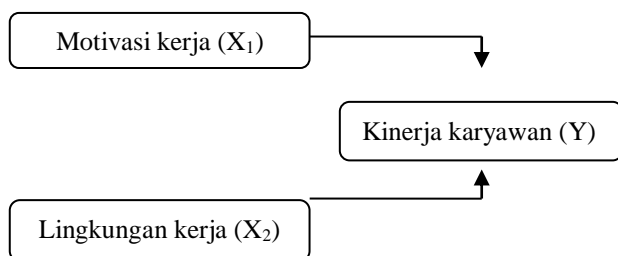
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil dan Kesimpulan	Tahun
1	Aulia Rahman	Analisa Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Padang Tarab Kecamatan Baso Kabupaten Agam	Berdasarkan hasil penelitian pemberian motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	2013
2	Rahmat Agus Yadi	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kpu Di Bukittinggi	Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	2013

3	Rosa Syukriah	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Agam Madani Nagari Lambah Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam	Dari analisis dan pembahasan penelitian terdapat kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.	2013
---	---------------	---	--	------

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesa

Berdasarkan pada permasalahan yang dihadapi serta uraian di atas maka didapat suatu hipotesa yaitu :

- a. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi.

- b. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kaeyawan pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan

Yaitu metode mempelajari buku-buku bacaan, catatan kuliah, jurnal-jurnal, literatur dan referensi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Browsing Internet

Mengunjungi sebuah situs internet untuk memperoleh data dan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Penelitian Lapangan

Merupakan penelitian langsung ke tempat Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggidengan cara wawancara langsung terhadap karyawan dan pihak yang terkait.

4. Kuesioner

Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden yang terkait dengan objek penelitian.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2009), skala likert adalah sekala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data yang telah terkumpul melalui angket, kemudian penulis olah kedalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pertanyaan yang telah dijawab oleh responden, dimana

pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan (Sugiyono,2009).

Tabel 2. Skala Likert

Tingkat Kesetujuan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Dependent Variabel (variabel terikat)
Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah penelitian (Mudrajad Kuncoro:2009). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah: Kinerja Karyawan (Y).

2. Independent Variabel (variabel bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi dependent baik yang pengaruhnya signifikan maupun yang pengaruhnya tidak signifikan(Mudrajad Kuncoro:2009). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variable adalah unsure penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variable-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional variable yang akan di jelaskan adalah:

Tabel 3. Indikator Variabel Penelitian

Variabel penelitian	Defenisi operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Ketetapan waktu • kemandirian • Kemampuan
Motivasi Kerja (X2)	motivasi kerja adalah sebagai berikut motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi • Penghargaan • Tantangan • Tanggung jawab
Lingkungan Kerja (X2)	keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas kerja • Pecayaan • Keamanan • Kebersihan • Hubungan kerja

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Mudrajad Kuncoro:2009). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan Dinas

Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi, yang berjumlah 149 orang karyawan yang terdiri dari 72 orang karyawan sebagai karyawan tetap (PNS), 48 orang karyawan sebagai honor satpam dan 29 orang karyawan pekerja harian lepas atau kebersihan.

Sampel

Sampel merupakan suatu himpunan bagian dari unit populasi (Mudrajad Kuncoro,2009). Sampel yang akan di ambil berdasarkan karyawan pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi.

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah propotional random sampling. Propotional randomnessampling yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini karena anggota populasinya heterogen (tidak sejenis). (Mudrajad Kuncoro:2009).

Adapun untuk penentuan jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini, penulis akan menggunakan perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dan Husein Umar (2003) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel.

N = Ukuran Populasi yaitu Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi.

e = Persen Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, sebanyak 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{149}{1 + 149 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{149}{1 + 149 (0,01)}$$

$$n = 149 = 59,83936 \text{ dibulatkan} \\ \frac{60(\text{responden})}{2,49}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh sampel sebanyak 60 responden, untuk itu dalam penelitian ini digunakan sebanyak 60 responden.

Metode Analisis

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh kesimpulan. Adapun Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Uji Instrument Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner, Sugiyono (2007). Validitas juga didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang valid tidak sekedar mengungkapkan data dengan tetap, akan tetapi juga harus memberikan gambaran mengenai data tersebut. Suatu tes atau instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi atau memberikan hasil ukurannya yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran.

Alat yang digunakan untuk mengukur validitas kuisisioner bisa dengan menggunakan formulasi tertentu. Salah satunya adalah dengan memakai rumus kolerasi product moment (Sugiyono,2007) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi

Y = Nilai total skor

X = Skor indikator empiris penelitian

N = jumlah sampel

Untuk menguji validitas instrumen penulis akan menggunakan komputer paket analisis program SPSS versi 21.00 *For windows*. Pada pengujian validitas melalui program komputer ini memperhatikan hasil analisis data sesuai dengan kriteria pada program tersebut.

Sugiyono (2007) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah r hitung $> 0,3$ jadi, apabila diperoleh r hitung lebih besar dari $0,3$ maka butir pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005) Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan menguji reliabilitas instrumen adalah Koefisien Alfa dari Croanbach :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Rumus Varians =

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

N = Jumlah responden

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21.00 *for windows*. Pengujian reliabilitas dilakukan di analisis dengan teknik Alpha Cronbach. Menurut Ghazali (2005) kriteria pengujian analisis ini adalah:

Jika nilai koefisien korelasi (r alpha) lebih besar dan sama dengan nilai r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,06$), maka butir pertanyaan instrumen dinyatakan reliabel. Sementara, jika nilai koefisien

korelasi (r Alpha) lebih kecil dari nilai r tabel pada taraf signifikansi ($\alpha = 0.06$), maka butir pertanyaan instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tingkat reliabilitas dengan metode Alpha diukur berdasarkan skala Alpha 0 sampai 1. Apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentangan yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 4. Kriteria Penilaian Reliabilitas

Interval	Tingkat Hubungan
0,0 – 0,20	Kurang Reliabel
>0,20 -0,40	Agak Reliabel
>0,40 -0,60	Cukup Reliabel
>0,60 -0,80	Reliabel
>0,80 -1,00	Sangat Reliabel

Analisa Deskripsi Variabel (TCR)

Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang digunakan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran obyektif mengenai obyek penelitian. Arikunto (2002) menyatakan bahwa untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus sebagai berikut :

Rata-Rata Skor=

$$\frac{(5. Fi) + (4. Fi) + (3. Fi) + (2. Fi) + (1. Fi)}{n}$$

Dimana:

n = Jumlah Responden

fi = Frekuensi Responden

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban merupakan responden digunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat pencapaian jawaban responden

Menurut Arikunto (2002) Pengkategorian ini tingkat pencapaian responden digunakan sebagai berikut:

Tabel 5. Kategori Penilaian Responden

Presentase	Kategori
90 % - 100 %	Sangat baik
80 % - 89 %	Baik
65 % - 79 %	Cukup
55 % - 64 %	Kurang
0 % - 54 %	Tidak baik

Metode Korelasi Rank Spearman

Untuk melihat keterkaitan hubungan variable independen terhadap variable dependen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis Korelasi Rank Spearman (Mudrajad:2009):

$$r_s = \frac{1-6 \sum d^2}{N(N^2-1)}$$

Dimana :

- r_s = Nilai korelasi rank Spearman
- d^2 = Selisih setiap pasangan Rank
- N = Jumlah pasangan Rank

Dari hasil rumus spearman akan diperoleh arah korelasi (tinggi rendahnya korelasi, dan signifikannya harga r) sedangkan mengenai arah korelasi dan ada tidaknya korelasi ditemukan bahwa :

- a. Arah korelasi dinyatakan dalam tanda plus (+) berarti korelasi sejajar searah dan minus (-) berarti sejajar berlawanan arah.
- b. Ada atau tidaknya korelasi dinyatakan dalam angka pada indeks, jika nilai korelasi bukan 0,0000 dapat diartikan ada korelasi antara kedua variabel.

Namun untuk dapat memudahkan pengolahan korelasinya penulis menggunakan *software SPSS versi 21.00*. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi

yang ditemukan tersebut besar atau kecil pengaruhnya, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Pengujian tingkat signifikan dari korelasi yang digunakan dengan rumus z hitung sebagai berikut : (Mudrajad:2009).

$$Z = \frac{r_s}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}}$$

Dimana :

- Z = Distribusi normal standar
- r = Koefisien korelasi spearman's rank
- n = Banyak responden

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau tidaknya korelasi antara pemberian kredit dengan pengembangan usaha pedagang kecil, maka dapat dibandingkan dengan table harga kritik dari Z hitung dimana :

- a. Jika Z hitung > Z table, maka Ho ditolak yang artinya signifikan.
- b. Jika Z hitung < Z table, maka Ho diterima yang artinya tidak signifikan.

HASIL TEMUAN SERTA PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi. Pada penelitian ini

diambil sebanyak 60 responden atau karyawan di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan deskripsi karakteristik responden ialah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, sampel dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuisioner di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi maka didapat jumlah responden laki-laki dan perempuan terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	47	78,3%
Wanita	13	21,7%
TOTAL	60	100%

Dari tabel 4.1 mengenai karakteristik responden Berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa 47 orang (78,3 %) responden adalah laki - laki dan 13 orang (21,7%) responden adalah perempuan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur juga bisa memberikan pengaruh terhadap cara dan kemampuan karyawan dalam bekerja dan umur juga bisa memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kinerja karyawan. Dari kuisioner yang telah disebarkan kepada karyawan di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi, maka dapat dikelompokkan responden berdasarkan umur terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Kategori Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang dari 20 Tahun	0	0%
2	21 – 30 Tahun	7	11,7%
3	31 – 40 Tahun	24	40,0%
4	Lebih dari 41Tahun	29	48,3%
Total		60	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan umur kurang dari 20 tahun tidak ada, umur 21 – 30 tahun sebanyak 7 orang (11,7%), umur 31 – 40 tahun sebanyak 24 orang (40,0%), dan lebih dari 41 tahun adalah sebanyak 29 orang (48,3%). Maka dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi adalah umur lebih dari 41Tahun dengan persentase 48,3%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan yang ditempuh seseorang menunjukkan tingkat pengetahuan dan wawasan seseorang dalam bekerja. Dari hasil kuisioner yang telah disebarkan kepada karyawan di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi, maka dapat dikelompokkan responden berdasarkan pendidikan yang terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0%
2	SMP	10	16,7%
3	SMA	32	53,3%
4	Perguruan Tinggi	18	30,0%
Total		60	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan SD tidak ada, SMP sebanyak 10 orang (16,7%), SMA sebanyak 32 orang (53,3%), dan Perguruan Tinggi sebanyak 18 orang (30,0%). Dari data tersebut terlihat bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA paling banyak yaitu sebanyak 32 orang dengan persentase 53,3%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama kerja akan memberikan pengaruh terhadap cara karyawan bekerja serta kemampuan karyawan dalam melakukan proses kerja sehingga kinerja karyawan itu akan meningkat. Lama kerja respondendapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-10 Tahun	22	36,7%
2	11-20 Tahun	28	46,7%
3	21-30 Tahun	9	15,0%
4	Lebih dari 31 Tahun	1	1,7%
Total		60	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas terlihat bahwa lama kerja 1 sampai 10 tahun terdapat 22 orang responden (36,7%), 11 sampai 20 tahun terdapat 28 orang responden (46,7%), 21 sampai 30 tahun terdapat 9 orang responden (15,0%), dan lebih dari 31 tahun terdapat 1 orang (1,7%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa lama kerja responden dalam penelitian ini adalah rata-rata 11 sampai 20 tahun (46,7%).

Hasil Uji Instrumen

Untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas dari data kuesioner masing-masing butir dipergunakan program komputer seri program statistik (SPSS 21.00) dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini akan digunakan analisis korelasi yaitu dengan menghitung korelasi antara nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pernyataan. Apabila skor totalnya lebih besar dari 0,3 maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas. Menurut pendapat Azwar (2007), jika koefisien korelasi item pertanyaan melebihi 0,30 ($r_{hitung} > 0,300$) maka dianggap sudah valid, berikut hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen pada Tabel 11 :

Tabel 11. Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,718	0,3	Valid
	2	0,666	0,3	Valid
	3	0,704	0,3	Valid
	4	0,509	0,3	Valid
	5	0,628	0,3	Valid
	6	0,625	0,3	Valid
	7	0,548	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X ₁)	1	0,338	0,3	Valid
	2	0,668	0,3	Valid
	3	0,687	0,3	Valid
	4	0,637	0,3	Valid
	5	0,654	0,3	Valid
	6	0,656	0,3	Valid
	7	0,571	0,3	Valid
	8	0,334	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	1	0,795	0,3	Valid
	2	0,313	0,3	Valid
	3	0,445	0,3	Valid
	4	0,904	0,3	Valid
	5	0,887	0,3	Valid
	6	0,917	0,3	Valid
	7	0,498	0,3	Valid

Berdasarkan tabel diatas uji validitas untuk item-item variabel dependen dan independen dapat diketahui bahwa keseluruhan dari 21 item yang diuji dengan menggunakan program statistik SPSS 21.00 adalah hasil yang valid atau sah karena hasil r_{hitung} besar dari nilai batas yang telah ditentukan atau r_{tabel} 0,3. Sedangkan item-item yang gugur atau lebih kecil dari nilai batas untuk masing-masing adalah tidak ada.

Hasil Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Metode yang digunakan dalam analisis reliabilitas ini adalah metode Apha-Cronbach. Nilai Alpha-Cronbach (r Alpha) program SPSS 21.00 ditunjukan oleh besarnya nilai Aplha (α) terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha	Signifikan	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,727	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,671	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,840	0,60	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa reliabilitas yang dicapai oleh semua variabel pada penelitian ini besar dari 0,60 sehingga variabel kinerja karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dinyatakan reliabel atau handal.

Hasil Analisis Deskriptif Masing – Masing Variabel

Langkah selanjutnya adalah deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat, yang akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dari masing-masing

variabel. Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2). Berikut deskripsi masing-masing variabel penelitian, berdasarkan nilai tingkat capaian jawaban responden (TCR).

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Pengelolaan Pasar dengan 7 item pertanyaan. Hasil analisis deskriptif data tentang kinerja karyawan di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi akan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 13. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata Skor	TCR	Ket
		S	S	K	T	S			
1	Item 1	19	40	1	0	0	4,300	86	Baik
2	Item 2	22	38	0	0	0	4,366	87,32	Baik
3	Item 3	28	29	3	0	0	4,416	88,32	Baik
4	Item 4	15	36	9	0	0	4,100	82	Baik
5	Item 5	77	37	13	3	0	3,800	76	Cukup
6	Item 6	15	32	12	1	0	4,000	80	Baik
7	Item 7	18	42	0	0	0	4,3000	86	Baik
Jumlah								83,662	Baik

Cara memperoleh rata-rata skor dan TCR:

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata Skor} &= \frac{(5.Fi) + (4.Fi) + (3.Fi) + (2.Fi) + (1.Fi)}{n} \\ &= \frac{(5.19) + (4.40) + (3.1) + (2.0) + (1.0)}{60} \\ &= 4,3 \end{aligned}$$

$$\text{TCR} = \frac{4,3 \times 100}{5} = 86$$

Skor rata-rata variabel kinerja karyawan di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi dengan 7 pernyataan terlihat bahwa tingkat pencapaian jawaban responden (TCR) sebesar 86%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi masuk dalam kategori Baik.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Hasil analisis deskriptif data tentang Motivasi Kerja pada karyawan di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi akan disajikan dalam table berikut ini:

Tabel 14. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata Skor	TCR	Ket
		S	S	K	T	S			
1	Item 1	13	34	12	11	00	3,9833	79,66	Cukup
2	Item 2	19	27	10	40	00	4,0167	80,34	Baik
3	Item 3	25	32	30	00	00	4,3667	87,34	Baik
4	Item 4	13	40	70	00	00	4,1000	82	Baik

5	Item 5	24	36	00	00	00	4,4000	88	Baik
6	Item 6	25	33	20	00	00	4,3833	87,66	Baik
7	Item 7	18	42	00	00	00	4,3000	86	Baik
8	Item 8	18	36	42	00	00	4,1667	83,34	Baik
Jumlah								84,291	Baik

Cara memperoleh rata-rata skor dan TCR:

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata Skor} &= \frac{(5.Fi) + (4.Fi) + (3.Fi) + (2.Fi) + (1.Fi)}{n} \\ &= \frac{(5.13) + (4.34) + (3.12) + (2.1) + (1.0)}{60} \\ &= 3,98 \end{aligned}$$

$$\text{TCR} = \frac{3,98 \times 100}{5} = 79,6$$

Skor rata-rata variabel Motivasi Kerja dengan 8 pernyataan terlihat bahwa tingkat pencapaian jawaban responden (TCR) sebesar 79,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi masuk dalam kategori Cukup.

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaan saat bekerja. Hasil analisis deskriptif data tentang Lingkungan Kerja pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi akan disajikan dalam Tabel berikut ini:

Tabel 15. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata Skor	TCR	Ket
		S	S	K	T	S			
1	Item 1	4	2	2	2	1	3,4333	68,66	Cukup
2	Item 2	3	2	0	0	0	4,5500	91	Sangat Baik
3	Item 3	2	2	8	0	0	4,3333	86,66	Baik
4	Item 4	5	2	2	4	7	3,2500	65	Cukup
5	Item 5	6	2	2	1	4	3,5167	70,34	Cukup
6	Item 6	1	2	1	4	4	3,6000	72	Cukup
7	Item 7	1	3	1	0	0	3,9667	79,34	Cukup
Jumlah							76,142		Cukup

Cara memperoleh rata-rata skor dan TCR:

$$\text{Rata-rata Skor} = \frac{(5.Fi) + (4.Fi) + (3.Fi) + (2.Fi) + (1.Fi)}{n}$$

$$= \frac{(5.4) + (4.28) + (3.22) + (2.2) + (1.1)}{60}$$

$$= 3,38$$

$$\text{TCR} = \frac{3,38 \times 100}{5} = 67,6$$

Berdasarkan uraian dari Tabel 4.9 dapat diuraikan, bahwa skor rata-rata variabel Lingkungan Kerja dengan 7 pernyataan terlihat bahwa tingkat pencapaian jawaban responden (TCR) sebesar 67,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada Dinas

Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi masuk dalam kategori Cukup.

Hasil Analisis Rank Spearman

Untuk mengetahui kekuatan pengaruh antara Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan korelasi rank spearman.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tahap pertama akan dilakukan perhitungan antara X₁ dengan Y, guna mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi. Hasil perhitungan dari kedua variabel dihitung dengan menggunakan SPSS 21.00, terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 16. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Correlations				
			Lingkungan Kerja	Kinerja karyawan
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,456**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	60	60	
Kinerja karyawan	Kinerja karyawan	Correlation Coefficient	,456**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	60	60	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan korelasi diatas didapatkan koefisien korelasi spearman sebesar + 0.743, hal ini menunjukkan :

- a. Nilai koefisien korelasi spearman bertanda positif yang berarti terdapat korelasi sejar dan searah, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada Dinas

Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi begitupun sebaliknya.

- b. Dari hasil korelasi didapat angka sebesar +0.743 ini berarti pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi adalah kuat.
- c. Ditemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi, karena didapat angka probabilitas 0,000 (dibawah 0,05).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya tahap kedua yang dilakukan adalah perhitungan X_2 dengan Y, guna mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi. Hasil perhitungan dari kedua variabel dihitung dengan menggunakan SPSS21.00, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Correlations				
			Motivasi Kerja	Kinerja karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,743**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	60	60
	Kinerja karyawan	Correlation Coefficient	,743**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Dari hasil perhitungan korelasi diatas didapatkan koefisien korelasi spearman sebesar + 0.456, hal ini menunjukkan :

- a. Nilai koefisien korelasi spearman bertanda positif yang berarti terdapat korelasi sejajar dan searah, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi begitu pula sebaliknya.
- b. Dari hasil korelasi didapat angka sebesar +0.456 ini berarti pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan pasar Kota Bukittinggi adalah sedang.
- c. Ditemukan bahwa Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan, karena didapat angka probabilitas 0,000 (dibawah 0,05).

Uji Signifikan

Untuk mengetahui tingkat signifikan dari masing-masing koefisien korelasi yang digunakan, maka dilakukan uji signifikan Z.

Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tahap pertama yang dilakukan adalah menghitung tingkat signifikan variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi.

$$Z_{hitung} = \frac{P}{\left(\sqrt{\frac{1}{n-1}}\right)}$$

$$= \frac{0.743}{\left(\sqrt{\frac{1}{60-1}}\right)} = \frac{0.743}{0.130} = 5,715$$

Dari hasil perhitungan diatas terlihat bahwa Nilai dari Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} $5.715 > 1.96$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi.

Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan

Tahap selanjutnya yang dilakukan adalah menghitung tingkat signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi.

$$Z_{\text{hitung}} = \frac{P}{\left(\sqrt{\frac{1}{n-1}}\right)}$$

$$= \frac{0.456}{\left(\sqrt{\frac{1}{60-1}}\right)} = \frac{0.456}{0.130} = 3,507$$

Dari hasil perhitungan diatas terlihat bahwa Nilai dari Z_{hitung} lebih kecil dari Z_{tabel} $3,507 > 1.96$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dengan Kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi, didapat koefisien spearman + 0.743. Hal ini menunjukkan bahwa:

- Korelasi antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi merupakan korelasi sejajar dan searah ditandai dengan tanda (+) yang artinya semakin baik Motivasi Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi dan begitu pula sebaliknya.
- Besarnya korelasi antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dinas Pengelolaan Pasar kota Bukittinggi sebesar 0.743 dengan angka probabilitas 0,000 (dibawah 0.05). Hal ini menunjukkan terdapatnya hubungan yang kuat dan pengaruh

yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi. Dengan nilai signifikansi dari Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} ($5.715 > 1.96$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan korelasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota, didapat koefisien spearman +0.456. Hal ini menunjukkan bahwa:

- Korelasi antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota merupakan korelasi sejajar dan searah ditandai dengan tanda (+) yang artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi begitu juga sebaliknya.
- Besarnya korelasi antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi adalah sebesar 0.456 dengan angka probabilitas 0,000 (dibawah 0.05). Hal ini menunjukkan terdapatnya hubungan yang sedang dan berpengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi. Dengan nilai signifikansi dari Z_{hitung} lebih kecil dari Z_{tabel} ($3,507 < 1.96$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang sedang dan berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan masalah mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Pada variable Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi. Ini dibuktikan dengan hasil korelasi yang di dapat sebesar +0,743 dengan probabilitas 0,000 (dibawah 0,05). Dari hasil penelitian ini terdapat korelasi variable Motivasi Kerja yang kuat.

2. Pada variable Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi. Ini dibuktikan dengan hasil korelasi yang didapat sebesar +0,456 dengan probabilitas 0,000 (dibawah 0,05). Dari hasil penelitian ini terdapat korelasi variable Lingkungan kerja yang sedang.

Dari uraian di atas variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi adalah variable Motivasi kerja, karena jika seseorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memberikan kinerja yang baik pula.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis akan menyarankan:

A. Untuk Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bukittinggi

1. Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam suatu

organisasi, oleh karena itu pimpinan harus mampu meningkatkan dan menjaga motivasi karyawan agar tidak menurun. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pimpinan bias melakukan dengan cara memberikan penghargaan baik materil maupun non materil.

2. Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan, walaupun lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sedang dalam meningkatkan kinerja karyawan pimpinan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja karyawan merupakan lingkungan yang yang akan ditempati karyawan selama bekerja. Pimpinan juga harus memperhatikan kebersihan, pencahayaan, kondisi bangunan itu semua diperlukan untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk meneliti atau menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, selain Motivasi Kerjadan Lingkungan Kerja.

2. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak agar hasil dari penelitian yang diharapkan akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja

- Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung .
- Sedarmayanti (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.
- Rivai, Veithzal (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2011) .Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Bumi Aksara.
- Alex S. Nitisemito (2000). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. (1992). Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam, (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sugiyono, (2009), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2007). Statistika Untuk Penelitian, Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, (2002). Metode Penelitian Administratif, Bandung : Penerbit PT. Alfabeta.
- Umar, Husein. (2005). Metodologi Penelitian, Jakarta: Raja Garfindo.