

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur

Ach Sucipto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: Ahmadsucipto856@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial maupun simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Jenis data ini adalah kuantitatif (data berbentuk angka) dan kualitatif (data berbentuk kalimat) yang diperoleh menggunakan kuisioner/ angket dan gambaran umum objek penelitian. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu sebagian karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 64 karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Jenis penelitian ini penelitian asosiatif dan di analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil hipotesis Uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari $< 0,005$. Hasil hipotesis Uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung $405,643 > 3,15$ Ftabel.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine partially or simultaneously variables of Work Motivation and Work environment for Employee Performance at Maritime Affairs and Fisheries Office of East Java Province. This type of data is quantitative (numeric data) and qualitative (data in the form of sentences) obtained using a questionnaire / questionnaire. The population and sample in this study were in part employees of Maritime Affairs and Fisheries Office of East Java Province with a total of 64 employees. Data sources used in this study are primary and secondary data. This type of research is associative research and analyzed using multiple linear regression. Hypothesis results The t test shows that the Work Motivation and Work environment variables partially have a significant effect on employee performance because they have a significant value smaller than < 0.005 . The results of the F Test hypothesis indicate that Work Motivation and Work environment simultaneously have a significant influence on employee performance, this can be seen from the value of Fcount $405,6403 > 3,15$ Ftable.

Keywords: Work Motivation, Work environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan global saat ini yang kompetitif tentunya menjadi tuntutan tersendiri bagi setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan setiap aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi itu sendiri. Dalam hal ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu berfikir kreatif dan berwawasan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia (SDM) menjadi aset penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus meningkatkan di dalam segala aspek utamanya karyawan.

Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seri yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dinas Kelautan dan Perikanan provinsi jawa timur merupakan salah satu instansi di jawa timur yang bergerak di sektor kelautan dan perikanan dan berperan dalam meningkatkan kesejahteraan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat khususnya di jawa timur. Di dalam menjalankan setiap aktivitas perusahaan tentunya dibutuhkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik untuk memperoleh hasil yang optimal. Sehingga kedua factor tersebut menjadi pertimbangan bagi dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan tercipta dengan optimal tentunya dengan adanya dorongan berupa motivasi dan lingkungan kerja nyaman agar nantinya karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor yang

memengaruhinya sehingga Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Timur diperlukannya penelitian mengenai Motivasi kerja dan Lingkungan kerja guna dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan tersebut kedalam beberapa pertanyaan :

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa timur?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa timur?
3. Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa timur?

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu rancangan penelitian yang digunakan sebagai sebuah pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu asosistif kausal yang tujuannya untuk menjelaskan dua variabel atau lebih. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif atau disebut sebagai penyajian dengan menggunakan angka.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari lapangan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat mengumpulkan data

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dari buku, artikel dan jurnal sebagai referensi penunjang penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 177 karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Timur. Sampel yang digunakan sebanyak 64 responden.

Metode Analisis Data.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah dalam bentuk tabel, grafik dan dianalisis menggunakan beberapa metode analisis data diantaranya, uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji Determinasi berganda, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas :

Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja(X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Uji reliabilitas :

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan metode Alpha Cronbach dimana Alpha sudah ditentukan sebanyak 0,6, dalam penelitian ini Cronbach Alpha dari variabel Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari pada 0,6. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas :

Penelitian ini menggunakan uji *normal probability plot*, dimana bahwa

data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas :

Dalam penelitian ini Uji Multikolinieritas yang dihasilkan adalah menunjukkan bahwa nilai VIF pada X1 dan X2 adalah 4,848 dan 4,848 < 10 dan besar tolerance dari X1 dan X2 adalah 0,206 dan 0,206 lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam variabel penelitian

Uji Heteroskedastisita :

Berdasarkan dari gambar scatterplot yang menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dengan demikian tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar .260 dengan asumsi variabel lain konstan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 11.885 + 0,852 X_1 \text{ (MK)} + 0,260 X_2 \text{ (LK)} + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1). Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 11.885. Artinya, jika variabel Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu Motivasi Kerja (MK), Lingkungan Kerja (LK), bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan (KK) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur tetap sebesar 11.885

2). Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar .852 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar .852 dan sebaliknya apabila Motivasi Kerja menurun satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar .852 dengan asumsi variabel lain konstan.

3) Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar .260 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar .260 dan sebaliknya apabila Lingkungan Kerja menurun satu

Pengujian Hipotesis

Model	T	Sig.
1		
Motivasi Kerja	9.632	0.000
Lingkungan Kerja	3.566	0.001

Uji T :

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 9.632 dengan nilai signifikan 0.000. Angka Signifikan uji t sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada α sebesar 5 % sehingga kesimpulannya secara parsial Variabel Motivasi Kerja mempunyai Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi Motivasi Kerja akan semakin tinggi Kinerja Karyawan dan sebaliknya semakin rendah Motivasi Kerja akan semakin rendah Kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai t hitung variabel sebesar 3.566 dengan nilai signifikan 0.001. Angka signifikan uji t sebesar 0.001 lebih kecil daripada α sebesar 5% sehingga kesimpulan secara parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi Lingkungan Kerja akan semakin tinggi tingkat Kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah Lingkungan Kerja akan semakin rendah Kinerja karyawan.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1093.049	2	546.524	405.643	0.000 ^a
Residual	82.186	61	1.347		
Total	1175.234	63			

Uji F :

Dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 405.643 atau $> F$ tabel (3.15), H_0 ditolak H_1 diterima. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.930	.928	1.161

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel independent motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) dalam menjelaskan variabel dependent Kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai R square nilai $R^2 = 0.930$ Hal ini yang berarti bahwa sebesar 93.0% dipengaruhi variabel yang diteliti Sedangkan sisanya 7.0% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENUTUP

Simpulan

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Terlihat dari thitung (9.632) $> t$ tabel (1.99897), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%) yang berarti Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja

karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Terlihat dari thitung (3.566) > ttabel (1.99897), dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0,05$ (5%) yang berarti Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
3. Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Terlihat dari Fhitung (405.643) > Ftabel (3.15), yang berarti Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

Saran

1. Diharapkan agar Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur dapat meningkatkan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja yang lebih sesuai dengan kinerjanya agar karyawan bisa semangat dan bekerja lebih baik lagi untuk bekerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
2. Diharapkan agar lebih memperhatikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja agar karyawan senang, tidak mudah bosan dan semangat dalam bekerja.
3. Diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variable-variable lainnya yang di duga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Bohlander, George, and Snell, Scott. (2010). **Principles of human resource Management**, 15th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Bambang Wahyudi. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Sulita.
- Hasibuan, Malayu. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno (2011). “**Manajemen Sumber Daya Manusia**”. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu. (2001). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). **Manajemen Edisi Kesepuluh**. Jakarta : penerbit Erlangga
- Danang, Sunyoto. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sedamayanti, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawaiio Negri Sipil (cetakan kalimat)’ Bandung: PT. Aditama,2011
- Suwanto,H. Priansa, Donni Juni. 2011. **Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan bisnis**. Bandung: Alfabet
- Hasibuan, Malayu. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Dessler, Garry. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetak ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

- Handoko, Hani. 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Samsudin, Sadili. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS**. Refika Aditama. Bandung.
- Torang, Syamsir. (2012). **Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi**. Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2014). **Manajemen Kinerja. Edisi Keempat**. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Priansa, Donni. (2018). **Perencanaan & Pengembangan SDM**. Alfabeta, Bandung.
- Suprihati. “**Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**”. Jurnal Paradigma, Volume 12, Nomor 01, Juli 2014
- Sedarmayanti, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Manggiasih, Ruth dan Sunardi, 2014. Analisis Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di RSUD), Jurnal Ilmiah, Vol. 14, No. 1, Mei 2014:23-24.
- Pratama, Aditya Nur. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Razer Brothers. Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta

