

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASITERHADAP KINERJA PEGAWAI PASAR GADINGREJO

Rizki Oktaviani¹⁾, Paring Wahyudi²⁾, Bambang Sutikno³⁾

Universitas Merdeka Pasuruan

e-mail: rizki.oktaviani19@gmail.com, paring56@gmail.com, bambangtikno@gmail.com

Abstrak

Demi tercapainya tujuan organisasi pemerintah, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja semaksimal mungkin. Selain faktor motivasi, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja kondusif mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang dan tanggung jawab pegawai. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada UPT Pasar Gadingrejo Kota Pasuruan yang berjumlah 30 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji linieritas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji signifikan simultan, dan uji signifikan parsial. Hasil penelitian yang didapat, yaitu lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 77,3%. Saran untuk UPT. Pasar Gadingrejo Kota Pasuruan, untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan lebih memberikan penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tunjangan, ataupun bonus yang lebih baik, mempertahankan penghargaan-penghargaan dan perhatian yang diberikan kepada pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga pegawai bisa bekerja dengan nyaman dan baik.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi, kinerja pegawai

Abstract

In order to achieve the goals of government organizations, employees need motivation to work to the maximum extent possible. In addition to motivational factors, work environment is also important in improving employee's performance because work environment will encourage the creation of professional attitudes and actions in completing work in accordance with the fields and responsibilities that have been done. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and motivation on employee's performance. The population and sample of this study were all employees at the Gadingrejo Market Unit of Pasuruan City, which are 30 respondents. Data analysis used in this study were in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, simultaneous significant test, and partial significant test. The results of this study have shown that work environment and motivation have a significant effect on employee's performance both simultaneously and partially. Work environment and motivation affect employee's performance by 77.3%. This study suggests that UPT. Gadingrejo Market have to improve employee's performance, the head of UPT. Gadingrejo Market has to give more credit for achievements, policies should provide benefits or better bonuses, maintain the rewards and attention given to employees, and create a better work environment so that employees can work comfortable and well.

Keywords: work environment, motivation, employee's performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi demi mencapai tujuan kinerja yang lebih baik lagi. Demi tercapainya tujuan organisasi pemerintah, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan semaksimal mungkin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi yang tinggi, maka pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah maka pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dikerjakannya. Oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul karna sia-sia. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup, adanya kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab yang telah dikerjakannya. Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT. Pasar Gadingrejo Kota Pasuruan.”**

TINJAUAN PUSTAKA

a. Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Mardiana (2005:15) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Adapun indikator lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (Sedarmayanti: 2004:46) antara lain: lingkungan kerja fisik yang meliputi suhu udara ditempat kerja, kebisingan suara ditempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja dan lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

b. Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow. Setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan (Hasibuan, 2008:156). Kebutuhan tersebut adalah: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan akan Rasa Aman, Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan akan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Robbins (2006:56) adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (Mangkunegara, 2005:22) bahwa isitilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh

seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu (Robbins, 2006:260) yaitu : prestasi kerja, kesetiaan loyalitas, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama.

d. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain:

Hipotesis 1

Ho : Lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Pasar Gadingrejo Pasuruan.

Ha : Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Pasar Gadingrejo Pasuruan.

Hipotesis 2

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada pada UPT. Pasar Gadingrejo Pasuruan.

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Pasar Gadingrejo Pasuruan.

Hipotesis 3

Ho : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Pasar Gadingrejo Pasuruan.

Ha : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Pasar Gadingrejo Pasuruan.

METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengukur pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

b. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2006:130) adalah keseluruhan subyek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi atau wakil dari populasi yang diteliti. Populasinya dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT. Pasar Gadingrejo Pasuruan.yang berjumlah 30 orang. Karena subyek kurang dari 100, maka sampel diambil dari populasi yaitu 30 responden, yang disebut teknik sensus (Arikunto, 2006:133)

c. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

1. Lingkungan kerja (X_1) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2004: 21).
2. Motivasi (X_2) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013:143).
3. Kinerja pegawai (Y) adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan (Robbins, 2006:56).

d. Teknik Analisis

1. Uji Validitas

Ujivaliditas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali,2011:45). Keputusannya jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item-item indikator valid dan sebaliknya serta uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menetapkan apakah instrument dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.7, maka instrumen penelitian reliabel. (Ghozali, 2011:133)

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh dalam persamaan regresi memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Uji asumsi klasik antara lain yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

e. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Ghozali (2011:98) menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Ghozali (2011: 98) digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu:

3. Analisis Korelasi Parsial

Pengujian korelasi digunakan mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson, yaitu uji statistik nonparametrik untuk mengetahui hubungan 2 variabel. Menurut Sugiyono (2007:24).

4. Analisis Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda atau *Adjusted R Square* merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja, seleksi, dan penempatan terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja pegawai secara serempak atau simultan (Ghozali, 2011:97).

HASIL PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas masing-masing pernyataan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA			
1. Suhu udara	0.833	0.3610	Valid
2. Kebisingan suara	0.863	0.3610	Valid
3. Bau-bauan	0.858	0.3610	Valid
4. Keamanan	0.889	0.3610	Valid
5. Hubungan sesama rekan kerja	0.713	0.3610	Valid
6. Hubungan atasan dan bawahan	0.688	0.3610	Valid
MOTIVASI			

1. Kebutuhan Fisik	0.757	0.3610	Valid
2. Kebutuhan Rasa Aman	0.820	0.3610	Valid
3. Kebutuhan Sosial	0.858	0.3610	Valid
4. Kebutuhan Penghargaan	0.774	0.3610	Valid
5. Aktualisasi Diri	0.839	0.3610	Valid
KINERJA PEGAWAI			
1. Kualitas Kerja	0.628	0.3610	Valid
2. Kuantitas Kerja	0.683	0.3610	Valid
3. Ketepatan Waktu	0.580	0.3610	Valid
4. Efektivitas	0.440	0.3610	Valid
5. Kemandirian	0.552	0.3610	Valid
6. Komitmen Kerja	0.721	0.3610	Valid

Semua item pernyataan mempunyai r hitung $>$ r tabel, untuk sampel 30 orang, yaitu 0,3610. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabilitas item dilihat melalui *Alpha Cronbachs* $>$ 0,7.

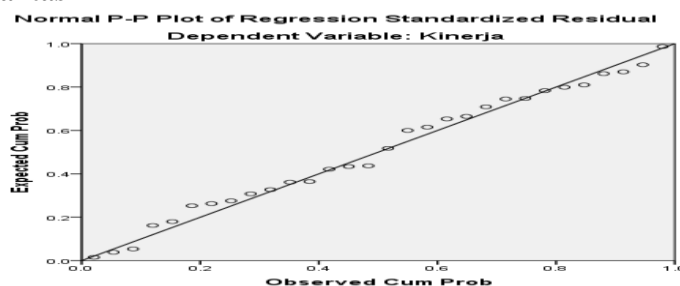
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0,911	0.70	reliabel
Motivasi	0,901	0.70	reliabel
Kinerja pegawai	0,744	0.70	reliabel

Sumber: *Output SPSS Ver. 23 for Windows, 2018*

Variabel bebas dan terikat mempunyai nilai *cronbach's alpha* $>$ 0.70. Dengan demikian indikator semua variabel terbukti reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

c. Uji Normalitas



Sumber: *Output SPSS Ver. 23 for Windows, 2018*

Gambar 1 Grafik Uji Normalitas

Dari Gambar 1 diketahui bahwa titik-titik atau data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Multikolinieritas

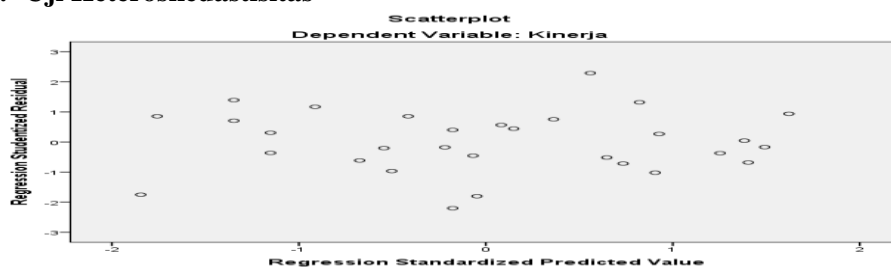
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Colinearity Tolerance	Nilai VIF	
Lingkungan kerja	0.323	3.091	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi	0.323	3.091	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: *Output SPSS Ver. 23 for Windows, 2018*

Dari tabel 3 menunjukkan semua lingkungan kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai toleransi kolinieritas $0,323 > 0,10$ dan nilai VIF $3,091 < 10$. Maka antar variabel bebas, lolos uji multikolinieritas (antar variabel bebas tidak mempunyai korelasi yang sangat kuat).

e. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS, 2018

Grafik 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 2 terlihat titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini menunjukkan tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

f. Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	263.000	15	17.533	4.939	0.002
		Linearity	229.913	1	229.913	64.764	0.000
		Deviation from Linearity	33.087	14	2.363	0.666	0.772
	Within Groups		49.700	14	3.550		
	Total		312.700	29			

Sumber: Output SPSS Ver. 23 for Windows, 2018

Dari pada tabel 4 diketahui nilai signifikansi pada *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,772 lebih besar dari 0,05, makaterdapat hubungan linier secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5 Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	253.117	14	18.080	4.552	0.003
		Linearity	218.918	1	218.918	55.112	0.000
		Deviation from Linearity	34.199	13	2.631	0.662	0.769
	Within Groups		59.583	15	3.972		
	Total		312.700	29			

Sumber: Output SPSS Ver. 23 for Windows, 2018

Diketahui nilai signifikansi pada *Sig. Deviation from Linearity* sebesar $0,769 > 0,05$, maka antara motivasi dan kinerja pegawai terdapat hubungan linier secara signifikan.

g. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.568	1.280		8.257	0.000
	Lingkungan Kerja	0.378	0.112	0.523	3.364	0.002
	Motivasi	0.317	0.121	0.406	2.612	0.015

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 10,568 + 0,378 X_1 + 0,317 X_2 + e$$

Berdasarkan model regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai a sebesar 10,568 yang artinya jika variabel lingkungan kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 10,568 satuan.
2. Nilai b1 sebesar 0,378 yang artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,378 satuan dengan asumsi variabel nilai motivasi tetap.
3. Nilai b1 sebesar 0,317 yang artinya jika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,317 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan.

h. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Tabel 7 Hasil Uji Simulta (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.614	2	123.307	50.378	0.000^b
	Residual	66.086	27	2.448		
	Total	312.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber: *Output SPSS Ver. 23 for Windows, 2018*

i. Analisis Hipotesis Pertama (H1)

Uji simultan ini menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 50,378. lebih besar dari F_{tabel} (3,35). Dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a dalam Hipotesis pertamaditerima. Artinya, lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y).

j. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t (Uji Signifikansi Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.568	1.280		8.257	0.000
	Lingkungan Kerja	0.378	0.112	0.523	3.364	0.002
	Motivasi	0.317	0.121	0.406	2.612	0.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS Ver. 23 for Windows, 2018*

k. Analisis Hipotesis 2 (H2) :

Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung (3,364) > t tabel (2,05183) dan nilai signifikansi sebesar 0.002 (sig < 0.05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini bahwa Ho ditolak dan Ha dalam hipotesis kedua diterima yang berarti lingkungan kerja (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

l. Analisis Hipotesis 3 (H3):

Motivasi (X₂) memiliki nilai t hitung > dari t tabel (2,612 > 1,99962) dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha dalam hipotesis ketiga diterima yang berarti motivasi (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

m. Analisis Korelasi Parsial

Hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Analisis Korelasi Parsial

Correlations				
		Kinerja	Lingkungan Kerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	0.857	0.837
	Lingkungan Kerja	0.857	1.000	0.323
	Motivasi	0.837	0.323	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	0.000	0.000
	Lingkungan Kerja	0.000	.	0.000
	Motivasi	0.000	0.000	.
N	Kinerja	30	30	30

Sumber : *Output SPSS yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 9 di atas diketahui bahwa N atau jumlah data penelitian adalah 30. Sebagaimana dasar pengambilan keputusan nilai r, maka dapat diketahui bahwa:

- Korelasi antara variabel bebas lingkungan kerja (X₁) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebesar 0,857, yang menandakan hubungan sempurna
- Korelasi antara variabel bebas motivasi (X₂) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebesar 0,837, yang menandakan hubungan yang sempurna.
- Korelasi antar variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X₁) dengan motivasi (X₂) sebesar 0,323, yang menandakan hubungan yang rendah.

n. Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.888 ^a	0.789	0.773	1.564
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: *Output SPSS Ver. 23 for Windows, 2018*

Pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,773 atau 77,3%, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dari hasil tabel 10 juga menunjukkan hubungan variabel lingkungan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan/ korelasi yang sangat kuat.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT. Pasar Gadingrejo Kota Pasuruan. Hal ini mengindikasikan bahwa H_a dalam hipotesis pertama diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Pasar Gadingrejo Kota Pasuruan Hal ini berarti bahwa H_a dalam hipotesis kedua diterima.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai UPT. Pasar Gadingrejo Kota Pasuruan. Hal ini berarti bahwa H_a dalam hipotesis ketiga diterima.

b. Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka saran yang penulis ajukan yaitu :

1. Sebaiknya menambah faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai, misalnya faktor budaya organisasi, pendidikan, disiplin kerja, motivasi, profesionalisme, kompensasi, semangat kerja, kepemimpinan, dan mengambil sampel yang lebih luas atau bisa menambah obyek penelitian menjadi beberapa perusahaan yang bisa dibandingkan kinerja pegawainya. Hal ini dimaksudkan agar informasi yang dihasilkan lebih lengkap dan menyeluruh, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat.
2. UPT. Pasar Gadingrejo hendaknya lebih menitikberatkan kebijakan berkaitan dengan lingkungan kerja supaya tercipta lingkungan kerja kondusif, memperbaiki fasilitas kerja yang nyaman dan aman, menciptakan rasa kekeluargaan kepada setiap karyawan agar karyawan dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja, meningkatkan hubungan serta interaksi baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja, sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan motivasi. Memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tunjangan, ataupun bonus yang lebih baik, mempertahankan penghargaan dan perhatian yang diberikan kepada karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga karyawan bisa bekerja dengan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan Ketiga belas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ekaningsih, Ana Sri. 2012. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan. Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. BP UNDIP. Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu .2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1, Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Risambessy, A. Swasto, B. Thoyib. A, dan Astuti, E. S.2012. “*The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance*”. *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 2(9)8833-8842, 2012.
- Septianto, D. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pataya Raya). *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 2 No. 2 Juli 2010. 76
- Suddin, Alwi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kecamatan Laweyan Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia* Vol. 4 No. 2 1 Juni 2010.
- Sugiyono, 2007. Statistika untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung.
- Suprayitno. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta.
- Susilaningsih, Nur. 2008. “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)”. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1 No. 2 September 2008.
- Winardi. 2006. Motivasi dan Permotivasian. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Raya Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan Melayu SP. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mardiana, 2005, Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2004), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Robbins, Stephen. P, 2006. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.