

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**LUCKY WULAN ANALISA
C2A606066**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Lucky Wulan Analisa
Nomor Induk Mahasiswa : C2A606066
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada DISPERINDAG Kota Semarang)**
Dosen Pembimbing : Bp. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU
NIP : 195212071978031001

Semarang, Januari 2011

Dosen Pembimbing

Bp. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

NIP. 19521207 1978031001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Lucky Wulan Analisa
Nomor Induk Mahasiswa : C2A606066
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi Pada DISPERINDAG Kota Semarang)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 09 Februari 2011

1. Bp. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU ()
2. Ibu Ismi Darmastuti, SE. MSi ()
3. Ibu Eisha Lataruva, SE. MM ()

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya Lucky Wulan Analisa, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja ataupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila dikemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah saya yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Semarang, Januari 2011

Yang Membuat Pernyataan,

Lucky Wulan Analisa

C2A606066

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Kota Semarang. Faktor – faktor tersebut yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi tercapai.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 74 karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan komputer program SPSS versi 13 menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,439 X_1 + 0,260 X_2$$

Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,003 (lebih besar dari t_{tabel} 1,663) dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima (Hipotesis 1 diterima).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,368 (lebih besar dari t_{tabel} 0,021) dan nilai signifikan sebesar 0,05 (lebih kecil dari 0,05). Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f_{hitung} 21,726 (lebih besar dari 0,05), maka diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang.

Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

ABSTRACT

This research aimed to found factors which influence employee's performance of Commerce and Industrial Affairs Department (DISPERINDAG) Semarang. Those factors were motivation and work environment. Employees who have high work motivation will give positive effect for organization, therefore organization purpose reached.

Hypothesis examination carries out by spreads questionnaire about 74 employees of DISPERINDAG Semarang. Analysis used was validity test, reliability test and hypothesis test supported by SPSS computer program version 13 by using double linear regression analysis.

Based on data calculation result of cost analysis used, obtained regression equality of :

$$Y = 0,439 X_1 + 0,260 X_2$$

By using double regression analysis method, could conclude that work motivation variable (X1) have both positive and significant influence to employee's work motivation. By t value about 4,003 (bigger that t_{table} 1,663) and significant value about 0,000. By using signification limits about 0,05, therefore that signification value less than 0,05. Therefore, hypothesis which stated that motivation have influence to employee's work could be accepted. (Hypothesis 1 accepted)

Include both positive and significant influence between work environment (X2) to employee's performance. By t value about 2,368 (bigger than t_{table} 0,021) and significant value about 0,05 (less than 0,05). Simultaneously both work motivation and work environment have positive and significant influence to employee's performance by f value about 21,726 (more than 0.05), therefore obtained signification value 0,000. Could conclude that both work motivation and work environment have significant influence to employee performance of DISPERINDAG Semarang.

Keywords: *employee's performance, work motivation and work environment.*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan, dan hati, agar kamubersyukur.”

(Q.S. An Nahl ayat 78)

“ Kesuksesan adalah 1% kejeniusan dan 99% kerja keras.”

(Thomas Alfa Edison)

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Ayah dan Ibu tercinta sebagai tanda bakti terima kasihku atas setiap doa disetiap langkah cita – citaku.
- ❖ Teman – teman ku tercinta
- ❖ Almamater yang kubanggakan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-NYA, sehingga penulis mendapatkan kekuatan untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN** ”. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai syarat dalam menyelesaikan studi pada program Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Bimbingan, dorongan dan bantuan bapak ibu dosen, teman – teman, serta ketulusan hati dan keramahan dari banyak pihak, sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini dengan harapan agar tercapai hasil yang sebaik mungkin, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. HM. Nasir MS, Akt Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
2. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU, selaku ketua pengelola ekonomi regular II Universitas Diponegoro sekaligus dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini
3. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, MS, dosen wali yang telah memberikan dukungan dan arahan selama masa studi.
4. Bapak dan Ibu dosen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi peneliti.
5. Seluruh staff tata usaha, petugas perpustakaan, dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
6. Bapak dan ibu DISPERINDAG Kota Semarang yang telah memberikan ijin dan membantu kelancaran penelitian ini.
7. Papa, mama, kakak, adik, dan ponakan tercinta yang telah memberikan doa, dorongan dan dukungan serta perhatian sehingga skripsi ini selesai dengan baik.

8. Teman – teman Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang juga telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis miliki. Oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, januari 2011

Penulis

Lucky Wulan Analisa

C2A606066

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar laporan Realisasi permohonan SIUP dan TDP DISPERINDAG Kota Semarang	4
Tabel 4.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin	46
Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan pendidikan.....	47
Tabel 4.3 Distribusi responden berdasarkan jabatan kerja.....	48
Tabel 4.4 Distribusi responden berdasarkan bagian kerja.....	49
Tabel 4.5 Analisis variabel motivasi kerja	51
Tabel 4.6 Analisis variabel Lingkungan kerja	54
Tabel 4.8 Uji Validitas	58
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.13 Hasil pengukuran Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 Kerangka pemikiran Penelitian.....	29
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.2 Scetterplot Normalitas.....	61
Gambar 4.3 Scetterplot Heterokedastisitas.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner	79
Lampiran B jawaban Kuesioner	86
Lampiran C Uji Validitas	93
Lampiran E Uji Reliabilitas	95
Lampiran F Hasil perhitungan regresi	97
Lampiran G Chart Normalitas dan Scetterplot Heterokedastisitas	99

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAKSI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
3.2 Populasi	37
3.3 Jenis dan Sumber Data	38
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Organisasi.....	44
4.2 Struktur Organisasi	45
4.3 Gambaran Umum Responden	46

4.4 Hasil Analisis Penelitian	49
4.5 Pengujian Hipotesis	58
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN	76

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran A	Kuesioner	70
Lampiran B	Jawaban Kuesioner	77
Lampiran D	Uji Validitas	84
Lampiran E	Uji Reliabilitas	86
Lampiran F	Hasil perhitungan Regresi	88
Lampiran G	Chart Normalitas dan scortterplot heterokedastisitas.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966). Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan (Scott & Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin

(Weick, 1984). Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna

mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DISPERINDAG Kota Semarang adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang industri dan perdagangan. Pembangunan sektor industri secara intensif dan perdagangan yang kokoh diarahkan untuk menumbuh kembangkan industri dan perdagangan Kota Semarang konsumen dalam menghadapi persaingan global (Renstra DISPERINDAG Kota Semarang Tahun 2005). dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), peningkatan industri dan menciptakan iklim usaha yang kondusif serta perlindungan

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang

dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di DISPERINDAG Kota Semarang. Dimana masih ada kendala lain di DISPERINDAG Kota Semarang antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian, 2003). Kondisi nyata yang terjadi di DISPERINDAG Kota Semarang, utamanya kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari data berikut ini:

Tabel 1.1
Daftar Laporan Realisasi Permohonan Rekomendasi SIUP dan TDP
pada DISPERINDAG Kota Semarang Tahun 2008

Bulan	Permohonan Rekomendasi SIUP dan TDP		
	Σ Pemohon	Σ yang harus dikoreksi kembali	% kesalahan dalam permohonan
Januari	12	2	16.7%
Februari	10	2	20.0%
Maret	9	1	11.1%
April	11	2	18.2%
Mei	9	2	22.2%
Juni	13	3	23.1%
Juli	11	1	9.1%
Agustus	10	1	10.0%
September	9	1	11.1%
Oktober	8	0	0.0%
Nopember	7	1	14.3%
Desember	11	1	9.1%
Jumlah	120	17	14.2%

Sumber : Disperindag, 2010

Tabel 1.1 menyajikan daftar laporan realisasi permohonan DISPERINDAG tahun 2009 yang menunjukkan bahwa dalam pengajuan permohonan masih sering terjadi adanya kekeliruan, sehingga pemohon harus menunggu untuk dilakukan koreksi atau perbaikan serta dicetak kembali dan hal tersebut memberikan suatu gambaran kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Karena penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian

standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi oleh Dinas masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Dinas dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada DISPERINDAG Kota Semarang)**”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.4. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel - variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran – sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006 : 113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan

peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas – aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
2. Disebabkan oleh sasaran – sasaran yang telah diterima, maka orang – orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
3. Sasaran – sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran – sasaran yang ringan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2000: 135 – 137), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja. Kegunaan – kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut:

1. Perbaiki prestasi kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan – keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan – kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan – penyimpangan proses staffing

Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak akuratan informasional

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana – rencana sumber daya manusia, atau komponen – komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan – keputusan personalia yang tidak diambil tepat.

8. Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan – kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kinerja yang adil

Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan – tantangan eksternal

Kadang – kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah – masalah pribadi lainnya.

Menurut Desler (1992), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor – faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
4. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya / diandalkan;
5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam manajemen personalia (1982; 150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut Malthis (2006; 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang

dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis, 2006, mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Arep (2003; 51) ada Sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

1. Faktor kebutuhan manusia

1. Kebutuhan dasar (ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan

primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi.

2. Kebutuhan rasa aman (psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain – lain. Menurut Arep (2003 : 61) keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang “ tokoh “, bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban – kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam – idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

3. Kebutuhan sosial

Menurut Robert Carison:” Satu cara meyakinkan para karyawan betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi “. Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

2. Faktor Kompensasi

Menurut Handoko (2001: 155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi

untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya:

1. Arti gaji bagi karyawan

Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya.

2. Dasar pemberian gaji

Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah “ hasil kerja “ yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

3. Faktor Komunikasi

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003: 81), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya, Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

4. Faktor Kepemimpinan

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003: 93), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda – beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:

1. Democratic Leadership, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “ kemampuan untuk menciptakan MORAL “ dan “ kemampuan untuk menciptakan KEPERCAYAAN “.
2. Dictatorial atau autocratic Leadership, yakni suatu gaya *Leadership* yang menitikberatkan kepada “ kesanggupan untuk MEMAKSAKAN “ keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut – pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan / atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.
3. Paternalistik Leadership, yakni bentuk antara gaya pertama (democratic) dan kedua (dictatorial) diatas.
4. Free Rain Leadership, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan – ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

5. Faktor pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Arep (2003: 108), pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

Manfaat pelatihan bagi karyawan adalah:

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari – hari.
3. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri
4. Memperlancar pelaksanaan tugas
5. Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi
6. Meningkatkan semangat dan gairah kerja
7. Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi
8. Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan
9. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik
10. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

6. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan menekankan pengertian dan makna motivasi kerja yaitu suatu sikap dan kepuasan dengan keinginan yang terus – menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan organisasi, serta faktor – faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi khususnya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang antara lain:

1. Absensi

Absensi disini diantaranya waktu yang hilang, sakit / kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur panjang, dan diberhentikan kerja atau pemberhentian bekerja.

2. Kerjasama

kerjasama ini meliputi keaktifan di dalam organisasi dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan pimpinan maupun teman – teman sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama.

3. Disiplin

Menurut Haryoto (2002) disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalau menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik – baiknya sesuai dengan bidang tugasnya.

Dari beberapa penjelasan di atas disimpulkan bahwa beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja yang antara lain:

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
2. Kepatuhan pelayanan pada perintah / instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda – tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelihara bahan – bahan dan alat – alat perlengkapan kantor dengan hati – hati.
5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung

terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

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

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2002)

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti

bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5. Ruang Gerak

suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang

gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

1.1.4. Hubungan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant, 2008a dalam jurnal of *Applied Psychology*, 93, 48 – 58) menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Motowidlo, 2003 dalam jurnal *Applied Psychology*). Kami menggunakan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan untuk menyatakan bahwa para karyawan akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

2.2. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Emilia Rosyana Putri (2001) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh faktor – faktor motivasi terhadap kinerja karyawan. Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian adalah adanya faktor – faktor motivasi seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

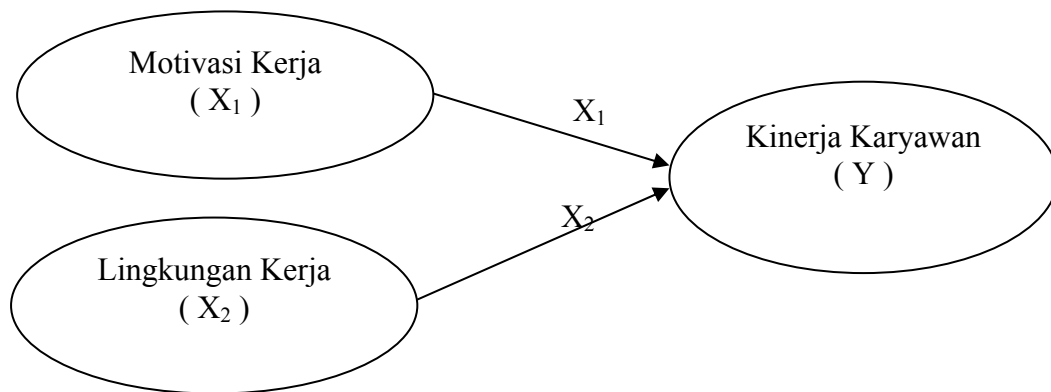
Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi prososial dapat memprediksikan tingkat kinerja yang lebih tinggi di dalam pekerjaan pemerintah (Perry & Hondeghem, 2008), pemadaman kebakaran dan penggalangan dana (Grant, 2008a; Rioux & Penner, 2001), perawatan (Riggio & Taylor, 2000), pekerjaan rumah sakit dan pendidikan (Ilies, Scott, & Judge, 2006), dan

engineering (Kamdar & Van Dyne, 2007; Moon, Kamdar, Mayer, & Takeuchi, 2008).

Sedangkan menurut Joko Purnomo (2008) dalam penelitiannya mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sendiri dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. terbukti mempengaruhi Dalam penelitian ini, faktor – faktor tersebut dianalisis untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Semarang.

2.3. 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 2.3**Kerangka Pemikiran**

Sumber : dikembangkan untuk penelitian, 2009

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000). Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1. Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut F Sugiyono (1999) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Hatch dan Fardahany (1987; dalam sugiyono, 1999), secara teoritis variabel sendiri dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam peneliti ini yang menjadi variabel dependen adalah: Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja (X_1)
2. Lingkungan Kerja (X_2)

3.1.2. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Supranto (2003) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan – pertanyaan apa yang terkait dengan elemen – elemen, dimensi dari suatu konsep.

Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel Independen

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan adalah kondisi kegairahan kerja yang dikembangkan oleh Alfred Lateiner (1985) dalam *journal of Applied Psychology*, terdapat empat dimensi yaitu:

1. Disiplin yaitu suatu sikap mental yang patuh dan taat terhadap peraturan, perintah serta instruksi.
2. Kerja sama yaitu serangkaian usaha yang dilakukan secara bersama – sama dengan teratur dan serasi, meliputi tugas sendiri maupun tugas kelompok.
3. Keamanan yaitu jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dan hari tua.
4. Kepuasan yaitu sikap perasaan puas hati terhadap apa yang diharapkan, dengan kenyataan yang telah diterima karyawan.

Dalam penelitian ini variabel independen Motivasi Kerja diberi notasi X_1

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mengacu pada kondisi fisik tempat kerja dimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari – hari, seperti:

1. Pimpinan / atasan di tempat kerja
2. Teman – teman di tempat kerja
3. Keadaan penerangan / cahaya di tempat kerja
4. Keadaan udara di tempat kerja
5. Keadaaan suara di tempat kerja
6. Keadaan perlengkapan kerja

Dalam penelitian ini variabel independen Lingkungan Kerja diberi notasi X_2 .

3. Variabel Dependen

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan individu dalam bekerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada Gibson (1996 : 13) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku / karyawan. Dalam rangka usaha untuk lebih menjamin keobyektivitas dalam pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karier dan sisem prestasi kerja, maka perlu diadakan penilaian pelaksanaan pegawai negeri sipil yang disebut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Dalam Peraturan Pemerintah ini ditentukan bahwa yang berwenang membuat penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil adalah pejabat penilai yaitu atasan langsung bersangkutan dengan ketentuan serendah – rendahnya kepala urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu. (Rentrsa DISPERINDAG Kota Semarang)

No	Unsur yang dinilai	uraian	Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	<p>1. Selalu menjunjung tinggi kehormatan negara dan atau pemerintahan serta senantiasa mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan diri sendiri atau golongan.</p> <p>2. Kalau ada dorongan baru mau berusaha dengan sungguh – sungguh mempelajari dan memperdalam pengetahuannya tentang UUD 1945, Haluan Negara, politik pemerintah, dan Pancasila</p> <p>3. Kurang berusaha mempelajari dan mmeperdalam pengetahuan tentang Pancasila, UUD 1945, haluan Negara, politik pemerintah, dan rencana – rencana peemrintah sesuai dengan bidang tugasnya.</p> <p>4. Terpengaruh oleh orang lain atau lingkungan menjadi ikut – ikutan bersikap atau bertingkah laku yang dapat dinilai kurang menjunjung tinggi kehormatan Negara dan atau pemerintah, dan baru sadar akan kekeliruannya setelah diberikan peringatan yang keras.</p> <p>5. Walaupun telah diberikan peringatan, tetapi masih bersikap atau bertingkah laku yang dapat dinilai kurang menjunjung tinggi kehormatan Negara</p>	<p>1. 100 - 91 amat baik</p> <p>2. 90 – 76 baik</p> <p>3. 75 – 61 cukup</p> <p>4. 60 – 51 sedang</p> <p>5. 50 kebawah kurang</p>	

		atau pemerintah.		
2	Prestasi Kerja	<p>1. Mempunyai pengalaman, pengetahuan, dan ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya.</p> <p>2. Selalu bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugasnya.</p> <p>3. Mempunyai pengetahuan, pengalaman, dan ketrampilan yang cukup dalam melaksanakan tugasnya.</p> <p>4. Hasil kerjanya selalu dibawah hasil kerja rata – rata yang ditentukan.</p>	<p>1. 100 - 91 amat baik</p> <p>2. 90 – 76 baik</p> <p>3. 75 – 61 cukup</p> <p>4. 60 – 51 sedang</p> <p>5. 50 kebawah kurang</p>	
3	Tanggung Jawab	<p>1. Menyelesaikan tugas tepat waktu.</p> <p>2. Mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri atau golongan.</p> <p>3. Berani memikul risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya,</p> <p>4. Tidak pernah melemparkan kesalahan yang telah dibuatnya kepada orang lain.</p>	<p>1. 100 - 91 amat baik</p> <p>2. 90 – 76 baik</p> <p>3. 75 – 61 cukup</p> <p>4. 60 – 51 sedang</p> <p>5. 50 kebawah kurang</p>	

		5. Sering emninggalkan tugas dan melemparkan tugas tersebut kepada orang lain.		
4	Ketaatan	<p>1. Selalu menaati peraturan pemerintah dan dinas yang telah diberikan oleh atasan yang berwenang.dengan sebaik – baiknya.</p> <p>2. Memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sesuai dengan bidangnya.</p> <p>3. Masuk kerja atau terlambat masuk kerja dan pulang kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan.</p> <p>4. Kurang menunjukkan sikap sopan santun.</p>	<p>1. 100 - 91 amat baik</p> <p>2. 90 – 76 baik</p> <p>3. 75 – 61 cukup</p> <p>4. 60 – 51 sedang</p> <p>5. 50 kebawah kurang</p>	
5	Kejujuran	<p>1. Melaksanakan tugas dan melaporkan hasil kerjanya kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya.</p> <p>2. Tidak pernah menyalahkan gunakan wewenangnya.</p>	<p>1. 100 - 91 amat baik</p> <p>2. 90 – 76 baik</p> <p>3. 75 – 61 cukup</p> <p>4. 60 – 51 sedang</p> <p>5. 50 kebawah kurang</p>	
6	Kerjasama	1. Menghargai pendapat	1. 100 - 91 amat baik	

		<p>orang lain.</p> <p>2. Mengetahui secara mendalam bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya maupun tidak.</p> <p>3. Bekerjasama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan.</p> <p>4. Kurang menghargai pendapat orang lain.</p>	<p>2. 90 – 76 baik</p> <p>3. 75 – 61 cukup</p> <p>4. 60 – 51 sedang</p> <p>5. 50 kebawah kurang</p>	
7	Prakarsa	<p>1. Tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan, mengambil keputusan atau emlakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan.</p> <p>2. Selalu berusaha memberikan saran yang dipandanginya baik dan berguna kepada atasan, baik diminta atau tidak diminta yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugasnya.</p>	<p>1. 100 - 91 amat baik</p> <p>2. 90 – 76 baik</p> <p>3. 75 – 61 cukup</p> <p>4. 60 – 51 sedang</p> <p>5. 50 kebawah kurang</p>	

		3. tidak berani memberikan saran kepada pimpinan.		
8	Kepemimpinan	1. Menguasai segala bidang tugas 2. Mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. 3. Mengetahui dengan baik kemampuan dan batas kemampuan bawahan. 4. Memperhatikan nasib dan mendorong kemajuan karyawannya.	1. 100 - 91 amat baik 2. 90 – 76 baik 3. 75 – 61 cukup 4. 60 – 51 sedang 5. 50 kebawah kurang	

3.2 Populasi

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga. Umar (2000) mengartikan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 74 orang karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang.

Sensus adalah Pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen atau anggota populasi yang diteliti. Sensus dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang yang berjumlah 74 karyawan.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang.

1.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Metode Pengolahan Data yaitu sebagai berikut:

1. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

2. Pemberian kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

3. Proses Pemberian Skor (*scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert.

Untuk angket Motivasi Kerja dan lingkungan kerja, skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Kurang Setuju (KS) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Sedangkan untuk angket Kinerja karyawan , skor yang diberikan adalah:

- | | |
|--------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Kurang Setuju (KS) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

3.4.1 Teknik Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing - masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel - variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih dari 0,40.

2. Uji reliabilitas

dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur

yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing - masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

1. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghozali (2001) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

4. Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y= motivasi kerja

a= konstanta

X_1 = lingkungan kerja

X_2 = Kinerja Karyawan

1. Uji t (regresi parsial)

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variable terikat (y).

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variable terikat (y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).

3. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

nilai signifikansi (*P value*) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji f (regresi simultan)

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variable terikat (y).

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, semua varibael bebas (x) secara simultan mempengaruhi variable terikat (y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

3. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi ($P\ value$) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

nilai signifikansi ($P\ value$) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.