

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR LINGKUNGAN KERJA
INTERNAL DAN PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. WARNATAMA CEMERLANG
GRESIK**

¹M Anang Firmansyah, ²Budi Wahyu Mahardhika

Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Surabaya Indonesia

ABSTRACT

Environmental factors that can affect employee work motivation are reliable, work environment factors and external work environment factors. Internal working environment factors include infrastructure, funding sources, control or supervision, procedures, supervision, working conditions, work climate and welfare. While the external work environment factors, including: science and technology, global environment, law, marketing, information, products and services / services. Based on multiple linear regression analysis it is known that internal work environment variables have a dominant influence on employee work motivation, it is seen from the value of multiple linear regression contribution and beta value of 0.424 one unit. Results calculation of multiple correlation coefficient of 0.714 this means that between the internal work environment and work simultaneously have a positive relationship to employee motivation. Coefficient of determination doubled (R²) that is equal to 0,510 which means that existence of rise and fall of work motivation of employees can be explained by internal work and work environment simultaneously equal to 51% and the remaining 49% explained other variables not examined in this research model.

Keyword : Internal Working Environment, Work and Work Motivation
Correspondence to : anangfirmansyah.61@gmail.com, budi.w.mahardhika@gmail.com

ABSTRAK

Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja yang dapat diandalkan dan faktor lingkungan kerja eksternal. Faktor lingkungan kerja internal meliputi infrastruktur, sumber pendanaan, kontrol atau pengawasan, prosedur, pengawasan, kondisi kerja, iklim kerja dan kesejahteraan. Sedangkan faktor lingkungan kerja eksternal, termasuk: ilmu pengetahuan dan teknologi, lingkungan global, hukum, pemasaran, informasi, produk dan layanan / layanan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel lingkungan kerja internal memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai kontribusi regresi linier berganda dan nilai beta 0,424 satu unit. Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda sebesar 0,714 ini berarti bahwa antara lingkungan kerja internal dan kerja secara simultan memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Koefisien determinasi dua kali lipat (R²) yaitu sebesar 0,510 yang berarti bahwa adanya naik turunnya motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kerja internal dan lingkungan kerja secara bersamaan sebesar 51% dan sisanya 49% menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Internal, Motivasi Kerja dan Kerja
Korespondensi : anangfirmansyah.61@gmail.com, budi.w.mahardhika@gmail.com

PENDAHULUAN / INTRODUCTION

Keberhasilan suatu industri cat selain ditentukan oleh kualitas SDMnya, juga ditentukan oleh fasilitas-fasilitas yang mendukung operasional perusahaan. Fasilitas itu harus mendorong proses kerja karyawan yang lebih produktif dan profesional di bidang kerjanya. Adapun fasilitas yang dimaksud tidak lepas dengan adanya faktor lingkungan kerja yang erat kaitannya dengan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan kedua faktor lingkungan kerja tersebut, semuanya dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, bila terdapat kesenjangan antara penyediaan kebutuhan yang real dan yang ideal. Namun berdasarkan pengamatan global, lingkungan kerja internal lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan masih adanya laporan kekurangan fasilitas dan kondisi kerja pada beberapa ruang kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins, “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di luar batas Organisasi” (Robbins, 2004). Sedangkan Komaruddin mengatakan, “lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya” (Komaruddin, 2001).

Lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Kondisi menyenangkan, enak dan nyaman akan membuat pegawai betah tinggal di kantor. Sehingga tugas dan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang baik. Adapun komponen-komponen dari kondisi kerja kebanyakan (Moekijat 2005) adalah: penerangan, warna, udara, suasana dan tata ruang kantor.

Sedangkan menurut Alex S. Niti Semito (2002) faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, adalah : pewarnaan,

kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan.

Lingkungan mempengaruhi manajemen yang sedang berjalan dapat dibedakan menjadi dua kekuatan yaitu: pengaruh lingkungan dalam (*internal environment*), dan pengaruh lingkungan luar (*external environment*) (Dydiet Hardjito, 2007)

Pengaruh lingkungan dalam terhadap motivasi, dapat dilihat pada sumber-sumber yang berada di dalam organisasi kerja : sarana prasarana, sumber dana, pengendalian atau pengawasan, prosedur, supervisi, kondisi kerja, iklim kerja dan kesejahteraan.

Pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Berikut dibahas pengertian dari masing-masing konsep (Mutiar, 2002)

Merujuk kepada adanya kemungkinan bagi karyawan untuk melaksanakan kegiatan, prosedur, dan bahkan peralatan yang berbeda. Pekerjaan yang beraneka ragam biasanya dipandang sebagai pekerjaan yang menantang karena menggunakan semua keterampilan yang dimiliki.

Memungkinkan karyawan mengerjakan sebuah pekerjaan secara menyeluruh. Sangat terspesialisasi cenderung menciptakan tugas yang rutin dan mengakibatkan seseorang hanya mengerjakan satu bagian saja dari keseluruhan pekerjaan. Hal ini menimbulkan adanya perasaan tidak melakukan apa-apa. Oleh karena itu, dengan memperluas tugas-tugas yang dapat meningkatkan perasaan mengerjakan seluruh pekerjaan berarti meningkatkan identitas tugas.

Merujuk kepada besarnya pengaruh dari pekerjaan yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaan orang lain. Sangat penting bagi seseorang untuk mempunyai perasaan melakukan pekerjaan yang sangat berarti bagi perusahaan maupun masyarakat. Untuk itu

adalah penting apabila pimpinan memberitahukan di depan orang lain bahwa pekerjaannya sangat berarti bagi perusahaan.

Menurut Simamora (2005), pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non finansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut Anoraga kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya, seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Anoraga, 2008). Menurut Nitisemito memberikan pengertian tentang motivasi kerja sebagai berikut : “Motivasi kerja merupakan perilaku karyawan untuk mau memberikan yang terbaik pada organisasi melalui alat-alat tertentu, antara lain upah atau gaji, lingkungan kerja dan sebagainya” (Nitisemito, 2005:163).

Menurut Winardi, memberikan pengertian tentang motivasi kerja sebagai berikut : “Motivasi kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan semangat dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu” (Winardi, 2001:2). Motivasi juga akan meningkatkan kinerja perusahaan maupun organisasi (Salbiyah and Mahardhika 2017)

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat

dirumuskan persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Internal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.?
2. Apakah Pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja Internal dan Pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah Lingkungan Kerja Internal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan
2. Untuk menguji apakah Pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan
3. Untuk menguji apakah Lingkungan Kerja Internal dan Pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, landasan teoritis, kerangka kerja proses pemikiran hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Lingkungan Kerja Internal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
- H2: Pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
- H3: Lingkungan Kerja Internal dan Pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN/METHODS

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa tepat dan cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Cara

$$r = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Korelasi Product Moment
- N = Jumlah responden dalam penelitian
- X = Skor total variabel X
- Y = Skor total variabel Y

Jika hasil korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (signifikan < 0,05), maka item pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila berapa kali pun pertanyaan atau variabel ditanyakan pada responden jawabannya akan relatif sama, selama aspek yang diukur dalam subjek memang belum berubah. Pengukuran reliabilitas dapat menggunakan koefisien *cronbach alpha* (α) yang menunjukkan seberapa bagus item pernyataan berhubungan positif dengan item pernyataan yang lain. Jika koefisien *cronbach alpha* sebesar 0,6 atau lebih, maka instrumen itu dapat diterima.

$$R = \frac{N \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Korelasi *Product Moment*
- N = Jumlah responden dalam penelitian

mengukur validitas menggunakan konsistensi internal (*internal consistency*) yaitu dengan metode korelasi *Product Moment Person* (Suwarno, Bambang, 2005: 148), dengan rumus:

Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menunjukkan bagaimana variabel dependen dihubungkan dengan independen. Rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel motivasi kerja karyawan
- b₀ = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Lingkungan kerja internal
- X₂ = Pekerjaan
- e = standar error

Analisis koefisien Korelasi

Setelah memperoleh data-data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian, maka data-data tersebut dianalisis dengan *pearson product moment correlation* (Suwarno, Bambang, 2005: 148) dengan rumus

- x = Skor total variabel x
- y = Skor total variabel y

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Rumus:

$$R^2 = \frac{\sum SR}{\sum SSR} \quad (\text{Suwarno, Bambang, 2005:596})$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi
 ΣSR = *Sum of Squares Regression*
 ΣSSR = *Sum of Squares Residual*

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hasil dari uji regresi secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad (\text{Suwarno, Bambang, 2005:73})$$

Dimana:

b_i = Koefisien regresi
 S_{b_i} = Standart error b_i

Dengan prosedur pengujian sebagai berikut:

Hipotesis Statistik yang diajukan

H_0 : $b_i = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

H_a : $b_i \neq 0$, ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

Menentukan nilai kritis (ttabel)

Dipilih level of significant = 2,5%

Derajat bebas (df) = $n - k - 1$

Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Kurva distribusi normal hubungan variabel bebas dengan variabel terikat

Uji F

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Suwarno, Bambang, 2005:74)

Dimana:

F = koefisien F
 R^2 = koefisien determinasi
 n = banyaknya data
 K = banyaknya variabel bebas

Merumuskan hipotesis statistik

H_0 : $b_1, \dots, b_2 = 0$; Berarti variabel-variabel independen secara bersama-sama atau simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

H_a : $b_1, \dots, b_2 \neq 0$; Berarti variabel-variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signikan yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* sebesar 95% dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel regresor.

Membandingkan nilai F hitung dan F tabel untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan sebagai berikut, bila:

F hitung > F tabel berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

F hitung < F tabel berarti H_a ditolak dan H_0 diterima

PEMBAHASAN

Validitas

Menurut Singgih Santoso (2000 : 270-278), suatu kuesioner dinyatakan *valid* (sah) jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut. Dasar pengambilan keputusan dalam penentuan *valid* tiap variabel adalah sebagai berikut :

Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut *valid*.

Jika r hasil tidak positif, dan r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak *valid*.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	r hasil	r tabel 0,05 : 45-2	Kesimpulan
X1	X1 1	0,6777	0,19469	Valid
	X1 2	0,6823	0,19469	Valid
	X1 3	0,4365	0,19469	Valid
	X1 4	0,6234	0,19469	Valid
	X1 5	0,3889	0,19469	Valid
	X1 6	0,2567	0,19469	Valid
X2	X2 1	0,7868	0,19469	Valid
	X2 2	0,8035	0,19469	Valid
	X2 3	0,6619	0,19469	Valid
	X2 4	0,5239	0,19469	Valid
	X2 5	0,6311	0,19469	Valid
Y	Y 1	0,3587	0,19469	Valid
	Y 2	0,4110	0,19469	Valid
	Y 3	0,3867	0,19469	Valid
	Y 4	0,5378	0,19469	Valid
	Y 5	0,5054	0,19469	Valid
	Y 6	0,2421	0,19469	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Lampiran 5

Dari tabel di atas, diketahui penelitian yang meliputi variabel lingkungan kerja internal (X_1), pekerjaan (X_2) dan motivasi kerja karyawan (Y) adalah valid karena r hasil lebih besar dari r tabel dan dapat dilanjutkan untuk diolah dan dianalisis.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas didasarkan kepada nilai α lebih besar dari 0,6 maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data guna menguji hipotesis penelitian (Maholtra; 1996,305)

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Angka Alpha	Cronbach Alpha	Kesimpulan
X1	0,7653	0,6	Reliabel
X2	0,8606	0,6	Reliabel
Y	0,6727	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, variabel lingkungan kerja internal (X_1), pekerjaan (X_2) dan motivasi kerja karyawan (Y) adalah *reliabel* karena α lebih besar 0,6 maka secara keseluruhan dari 3 variabel penelitian di atas dinyatakan *reliabel*.

Analisis Data

Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,678	2,201		4,397	,000
	Lingkungan Kerja Inte	,289	,103	,424	2,809	,008
	Pekerjaan	,275	,118	,351	2,327	,025

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda variabel lingkungan kerja internal (X_1) dan pekerjaan (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Warnings Cemerlang Gresik sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ menjadi}$$

$$Y = 9,678 + 0,289 X_1 + 0,275 X_2$$

Analisa Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 4
Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,510	,487	1,85184

a. Predictors: (Constant), Pekerjaan , Lingkungan Kerja Internal

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda (R) yaitu sebesar 0,714 ini berarti bahwa antara lingkungan kerja internal dan pekerjaan secara simultan mempunyai hubungan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Implementasinya apabila lingkungan kerja internal dan pekerjaan secara simultan nilainya meningkat maka motivasi kerja karyawan akan meningkat pula begitupun sebaliknya. Koefisien determinasi berganda (R²) adalah sebesar 0,510 yang artinya bahwa keberadaan naik turunnya motivasi kerja karyawan mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja internal dan pekerjaan secara simultan sebesar 51% dan sisanya 49% dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Langkah pengujian:

Hipotesis :

H₀: $\beta_1 = 0$ (Artinya, variabel lingkungan kerja internal tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan)

H₁: $\beta_1 \neq 0$ (Artinya, variabel lingkungan kerja internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan)

$\alpha = 0,05$ dengan df (n - k - 1) = 42 dimana t tabel = 1,6820

Besarnya t hitung variabel lingkungan kerja internal = 2,809 dengan sig. 0,008

Pengujian untuk uji satu sisi kanan

H₀ diterima jika t hitung < t tabel

H₀ ditolak jika t hitung > t tabel

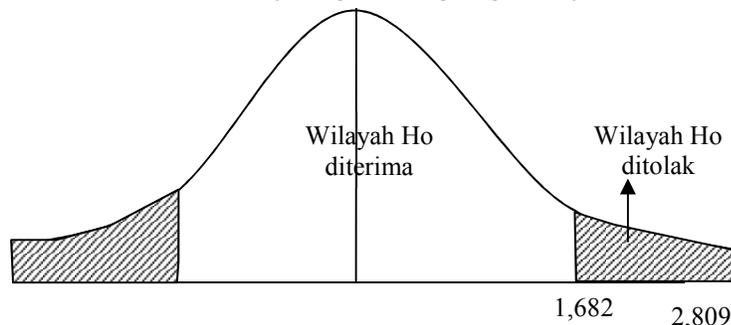
Mengacu pada kurva norma uji t, maka dapat dibuat kurva normal uji t untuk variabel lingkungan kerja internal sebagai berikut :

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial(uji t)

Kurva uji pengaruh lingkungan kerja internal terhadap motivasi kerja karyawan.

Gambar 1
Kurva Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Internal



Kurva normal di atas menunjukkan bahwa pada uji satu sisi kanan t hitung lingkungan kerja internal sebesar 2,809 adalah lebih besar dari 1,6820 sehingga H0 ditolak atau H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja internal mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kurva uji pengaruh pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan

Langkah pengujian

Hipotesis :

H₀ : β₁ = 0 (Artinya, variabel pekerjaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan)

H₁ : β₁ ≠ 0 (Artinya, variabel pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan)

α = 0,05 dengan df (n - k - 1) = 42 dimana t_{tabel} = 1,6820

Besarnya t hitung variabel pekerjaan = 2,327 dengan sig. 0,025

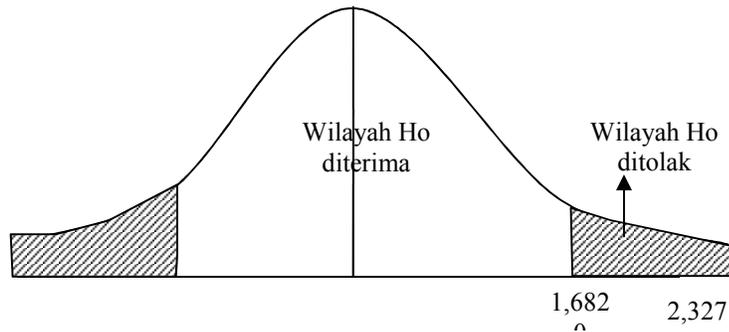
Pengujian untuk uji satu sisi kanan

H₀ diterima jika t hitung < t tabel

H₀ ditolak jika t hitung > t tabel

Mengacu pada kurva norma uji t, maka dapat dibuat kurva normal uji t untuk variabel pekerjaan sebagai berikut :

Gambar 2
Kurva Uji Pengaruh Pekerjaan



Kurva normal diatas menunjukkan bahwa pada uji satu sisi kanan t hitung pekerjaan sebesar 2,327 adalah lebih besar dari 1,6820 sehingga H0 ditolak atau H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa pekerjaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Dari dua uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu” Bahwa lingkungan kerja internal dan

pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima kebenarannya.

Uji Hipotesis secara simultan (uji F)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja internal dan pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai F hitung sesuai hasil perhitungan komputasi dengan SPSS ditunjukkan pada tabel berikut ini

Tabel 5
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,881	2	74,940	21,853	,000 ^a
	Residual	144,030	42	3,429		
	Total	293,911	44			

a. Predictors: (Constant), Pekerjaan , Lingkungan Kerja Internal

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Langkah-langkah pengujian :

Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ artinya lingkungan kerja internal dan pekerjaan secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya lingkungan kerja internal dan pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

Besarnya nilai

$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha} (\text{df regresi}, \text{df residual}) = F_{\alpha} (k, n - k - 1)$

$F_{\text{tabel}} = F_{0,05} (42; 2) = 3,21$

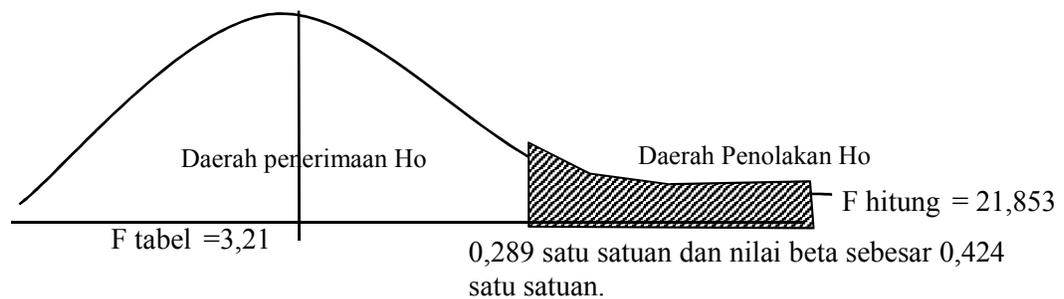
Daerah kritis atau daerah penolakan

Bila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

$F_{\text{hitung}} = 21,853$

Gambar 3
Kurva Normal Uji Hipotesis Secara Serempak



Kurva normal di atas menunjukkan bahwa pada tingkat alpha sebesar 5% maka F_{hitung} sebesar 21,853 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,21 sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima yang didukung oleh tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%) ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja internal dan pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu “Bahwa lingkungan kerja internal dan pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima kebenarannya.

Uji hipotesis untuk variabel paling dominan

Uji hipotesis untuk mengetahui variabel yang paling dominan digunakan analisis regresi linier berganda dan nilai beta. Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja internal mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai kontribusi regresi linier berganda sebesar

Interpretasi

Atas dasar pengolahan data yang telah dilakukan dapat diketahui hasil analisis sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji regresi maka didapatkan persamaan regresi antara lingkungan kerja internal (X_1) dan pekerjaan (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 9,678 + 0,289 X_1 + 0,275 X_2$$

Berdasarkan analisis regresi linier berganda tersebut diketahui bahwa variabel lingkungan kerja internal mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai kontribusi regresi linier berganda dan nilai beta sebesar 0,424 satu satuan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,714 ini berarti bahwa antara lingkungan kerja internal dan pekerjaan secara simultan mempunyai hubungan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Koefisien determinasi berganda (R^2) yaitu sebesar 0,510 yang artinya bahwa keberadaan naik turunnya motivasi kerja karyawan mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja internal dan pekerjaan secara simultan sebesar 51% dan sisanya 49%

dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN/CONCLUSION

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diketahui variabel lingkungan kerja internal mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Warnatama Cemerlang Gresik.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi berganda dapat disimpulkan bahwa antara lingkungan kerja internal dan pekerjaan secara simultan mempunyai hubungan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Implementasinya lingkungan kerja internal dan pekerjaan secara simultan nilainya meningkat maka motivasi kerja karyawan akan meningkat pula begitupun sebaliknya.

Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja internal dan pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja internal mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kemudian pekerjaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA/REFERENCES

- Alex S. Niti Semito 2002, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia: Jakarta
- Anoraga, 2008, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Jaya: Jakarta.
- Arnold & Feldman, 2000, *Organizational Behavior*. Singapura : McGraw-Hill Book Company.
- As'ad S.U, 2001, *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty
- Cumming, 2000, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa : Agus Dharma. Jakarta : Erlangga
- Dharma, 2000, *Kebijakan Kinerja*, Edisi pertama, BPFE: Yogyakarta.

- Dwi Priyatno, 2008, *Mandiri Belajar SPSS, Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Jilid Kedua, Yogyakarta : Mediakom
- Edwin. B Flippo, 2001, *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Cetakan Ketiga, Erlangga, Jakarta
- French, 2001, *Proses Manajemen Personalia*, Terjemahan, Pustaka Presindo: Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPPE. Universitas Gaja Mada. Yogyakarta
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- J. Supranto, 2000, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid 1, Edisi Keenam, Jakarta : Erlangga
- Komaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya*, Penerbit Andy Offset , Yogyakarta.
- Leidecker & Hall, 2009, *Fungsi Dan Peranan Pemimpin*, Bina Aksana: Jakarta
- Malhotra, K. N, 2004. *Marketing Research: An Apply Oriented* (3rded). Upper Soder River New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Maliha, 2003, *Peran SDM Dalam Penerapan ISO 9000*, Grassindo: Jakarta
- Moekijat, 2005, *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Bandung, Penerbit, Alumni, Bandung
- Mutiara, 2002, *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia : Jakarta
- Panggabean, S. Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Ghalia Indonesia.
- Purwanto, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta:BPFE.
- Robbins, 2004, *Manajemen Perusahaan*, Cetakan Ke Tujuh, Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 1999, *SPSS : Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta : PT. Alex Media Computindo
- Salbiyah, S. and B. W. Mahardhika (2017). "PENGARUH MOTIVASI KERJA

- TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA TAHUN 2016." *Balance* 14(02).
- Saydam, 2006, *Gaya Kepemimpinan*. Bandung : Armico
- Siagian, Sondang P, 2007, *Peranan Staf dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1995).
- Simamora. Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofian, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1988).
- Soeprihanto, 2008, *Perilaku Organisasi*. Jakarta : CV. Rajawali
- Soeratno dan Lincolin Arsyad, 1993, *Metodologi Penelitian* Edisi Revisi, Yogyakarta :UPP AMP YKPN.
- Steers dan Porter, 2000, *Organizational Behavioral and Personal Psychology*
- Sudjana, 1999, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Bandung : Penerbit Tarsito
- Sumarni dkk 2005, *Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan*, Edisi II, BPFE, Yogyakarta
- Suwarno, Bambang, 2005. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*, Bandung : Alfabeta