

***INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERORMANCE OF EMPLOYEES AT DEPARTMENT OF EDUCATION AND CULTURE OF RIAU PROVINCE***

**Astri Ayu Purwati dan Amri Arnando**

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. Ahmad Yani No. 78-88 No. Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email: astriayu90@gmail.com dan amriarnando@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study was conducted in order to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance of National Education and Culture Department of Riau Province. Total population is defined by 30 respondents, as independent variables, namely motivation and work environment while the dependent variable is the performance of employees. This study was taken with technique purposive random sampling and collected through a questionnaire. The results showed that motivation and signiikan influence on employee performance, and the work environment has no effect and does not signiffish on the performance of employees Department of Education and Culture of the Province of Riau. Atkoe testfisienof determination ( $R^2$ ) indicates that the value of Adjusted R square on work motivation and work environment to employees performance of 23.8% and the rest influenced other variables. The study recommends and advises the Department of Education and Culture of the Province of Riau in order to maintain and improve the motivation and work environment so that the employee's performance can be improved.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Environment and Employee Performance

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI RIAU**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau. Jumlah populasi yang ditetapkan sebanyak 30 responden, sebagai variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian ini diambil dengan teknik *purposive random sampling* dan dikumpulkan melalui kuesioner. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signiikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau. Pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukan bahwa nilai Adjusted R square pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 23,8% dan sisanya dipengaruhi variabel-variabel lainnya. Penelitian ini merekomendasikan dan menyarankan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau agar bisa mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Karyawan merupakan penggerak sistem organisasi, sehingga jika kinerja meningkat, maka kinerja organisasi pun meningkat. Para karyawan diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau merupakan salah satu instalasi pemerintahan yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan tentang pendidikan. Selain itu Dinas Pendidikan memiliki tugas sebagai pelaksanaan urusan pemerintahan, baik pusat, daerah, maupun daerah di dalam bidang pendidikan. Para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau pada setiap tahunnya memperoleh hasil penilaian kinerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3) menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan. Hasil survei peneliti melalui wawancara dengan kepala dinas menunjukkan bahwa indikator kinerja pegawai yang masih belum memenuhi harapan terutama pada aspek kualitas kerja (prestasi kerja), loyalitas, dan kedisiplinan. Berdasarkan permasalahan tersebut, upaya menciptakan kinerja pegawai perlu dicapai agar memberikan kontribusi positif terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau. Namun demikian upaya untuk menciptakan tenaga kerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau nampaknya masih banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk menciptakan tujuan organisasi. Dimana masih ada kendala lain di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Riau 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. Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu. Motivasi ekstrinsik dan instrinsik, keduanya mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Dengan motivasi yang tinggi karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja, mudah putus asa, mudah menyerah dan sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 1. Data Kegiatan Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau Tahun 2016**

No	Kegiatan	Target per Tahun	Realisasi	Keterangan
1	MGMP Guru mata pelajaran SMA	1 x pertahun	1 x pertahun	Tercapai
2	Diklat calon kepala sekolah menengah atas (SMA)	3 x pertahun	3 x pertahun	Tercapai
3	Pelatihan pelaksanaan kurikulum 2013 SMA	9 x pertahun	7 x pertahun	Tidak tercapai
4	Pelatihan guru bimbingan dan konseling SMA	3 x pertahun	3 x pertahun	Tercapai
5	Pelatihan tata kelola tenaga labor SMA	14 x pertahun	11 x pertahun	Tidak tercapai
6	Pelatihan tata kelola tenaga perpustakaan SMA	11 x pertahun	9 x pertahun	Tidak tercapai
7	pelatihan guru bimbingan UKS SMA	4 x pertahun	4 x pertahun	Tercapai
8	Kualifikasi S2 terakreditasi	3 x pertahun	3 x pertahun	Tercapai

*Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Riau*

**Tabel 2. Data Pekerjaan Persiapan Surat Menyurat Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Riau**

No	Kegiatan	Penyelesaian per hari	Realisasi	Keterangan
1	Surat Pindah Rayon	1 hari	1 hari	Tercapai
2	Surat Data Nominasi Siswa	5 hari	5 hari	Tercapai
3	Surat Tambahan Jam Mengajar Bagi Guru	7 hari	7 hari	Tercapai
4	Surat Pindah Tugas Belajar Bagi Guru	7 hari	10 hari	Tidak tercapai
5	Surat Permintaan Data Kepala Sekolah (R8)	5 hari	7 hari	Tidak tercapai

6	Penerbitan Surat Tugas Untuk Pelatihan	10 hari	12 hari	Tidak tercapai
7	Surat Izin Cuti Guru	7 hari	7 hari	Tercapai

Sumber: Dinas pendidikan provinsi riau

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

### Motivasi Kerja

Menurut Suryabrata (2011), motivasi adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai sesuatu tujuan. Dalam hal ini motif bukanlah hal yang dapat diamati, tetapi hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang dapat disaksikan.

### Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2011), lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

### Kinerja

Menurut Simamora (2007), kinerja adalah bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, Maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugas dengan cara yang handal.

### Hipotesis

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau  
H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah Jumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga. Umar (2012) 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 Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Riau. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 147 orang karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Riau. Sampel yang digunakan dengan teknik *purposive random sampling*, dengan satu devisi dengan responden sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Berdasarkan Umur

Klasifikasi tingkat Usia berdasarkan Umur responden karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Riau, jumlah sampel yaitu 30 orang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
19-25	12	40%
26-36	15	50%
>36	3	10%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 3 diatas bahwa sebagian besar karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Riau, lebih banyak didominasi umur 26-36 sebanyak 15 orang dengan persentase 50%, hal ini dikarenakan bahwa pada usia

26-36 tahun masih masa produkti bagi karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sedangkan untuk umur 19-25 tahun mempunyai frekuensinya 12 orang dengan presentase 40%.

#### Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasarkan Jenis Kelamin karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Riau, jumlah sampel yaitu 30 orang dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
Pria	20	66,7
Wanita	10	33,3
<b>JUMLAH</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2017*

Berdasarkan Tabel 4 diatas bahwa sebagian besar karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Riau, lebih banyak didominasi Pria sebanyak 20 orang dengan persentase 66,7%, hal ini dikarenakan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau mayoritas karyawan laki-laki. Karena laki-laki lebih konsisten dalam pengambilan keputusan dibandingkan karyawan perempuan yang sebagian besar pekerjaannya ialah administrasi surat menyurat.

#### Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Klasifikasi tingkat Pendidikan responden karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Riau, jumlah sampel yaitu 30 orang dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
SMA	3	10
Diploma	4	13,3
Sarjana	23	76,7
<b>JUMLAH</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2017*

Berdasarkan Tabel 5 bahwa sebagian besar karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Riau, lebih banyak didominasi Pendidikan Sarjana 23 orang dengan presentase 26,7% hal ini disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Riau yaitu Sarjana

#### Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Alternative Jawaban					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Sarana dan prasarana ditempat bapak / ibu bekerja dapat mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.	0	0	5	18	7	30	4.07	Baik
		0	0	15	72	35	122		
2	Bapak / ibu merasa aman dalam bekerja	0	0	6	17	7	30	4.03	Baik
		0	0	18	8	35	121		
3	Bapak/ ibu merasa mempunyai banyak sahabat ditempat kerja ini.	0	0	6	22	2	30	3.87	Baik
		0	0	18	44	10	116		
4	Adanya pengakuan bagi pegawai yang berprestasi ditempat bapak / ibu bekerja	0	0	1	14	15	30	4.47	Sangat Baik
		0	0	3	56	75	134		

5	Ditempat saya bekerja selalu memberi dukungan bagi saya dalam mengembangkan kemampuan diri.	0	0	5	17	8	30	4.10	Sangat Baik
		0	0	15	68	40	127		
Rata-Rata Skor Variabel Motivasi Kerja								4.11	Baik

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terangkum dalam indikator dalam Motivasi Kerja terhadap 30 orang sebagai responden terpilih memiliki rata-rata Skor 4,11. Ini memiliki arti bahwa jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam indikator Motivasi Kerja ditanggapi Baik oleh responden. Dari lima pernyataan, pernyataan adanya pengakuan bagi pegawai yang berprestasi ditempat kerja mempunyai rata-rata skor paling tinggi yaitu 4,47. Menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini dianggap baik oleh karyawan sebagai penunjang utama bagi kelangsungan pekerjaan karyawan agar lebih semangat karena pekerjaan karyawan lebih dominan menganalisis surat. Sedangkan pernyataan merasa aman dalam bekerja mempunyai rata-rata skor terkecil yaitu 3,03. Hal ini berarti kurangnya kepedulian perusahaan sehingga karyawan tidak aman dalam bekerja secara maksimal.

### Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Alternative Jawaban					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Tempat kerja Bapak/ibu nyaman dan wangi sehingga betah dalam bekerja	0	0	12	4	14	30	4.07	Baik
		0	0	36	16	70	118		
2	Tempat kerja Bapak/ibu mempunyai sirkulasi udara sehingga nyaman dalam bekerja	0	0	13	16	1	30	3.60	Baik
		0	0	39	64	5	108		
No	Pernyataan	Alternative Jawaban					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
3	Tempat bekerja Bapak/ibu terhindar dari kebisingan	0	0	13	15	2			
		0	0	39	60	10	109		
4	Tempat bekerja Bapak/ibu selalu bersih dan tidak berbau	0	0	7	11	12	30	4.17	Baik
		0	0	21	44	60	125		
5	Tempat bekerja Bapak/ibu selalu nyaman	0	0	5	8	17	30	4.40	Sangat Baik
		0	0	15	32	85	128		
Rata-Rata Skor Variabel								3.97	Baik

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terangkum dalam indikator Lingkungan Kerja terhadap 30 orang sebagai responden terpilih memiliki rata-rata Skor 3,97. Ini memiliki arti bahwa jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam indikator Lingkungan Kerja ditanggapi Baik oleh responden. Dari lima pernyataan, pernyataan tempat bekerja selalu nyaman mempunyai rata-rata skor paling tinggi yaitu 4,40. Menunjukkan bahwa di tempat karyawan mampu menjaga kenyamanan saat bekerja. Hal ini dianggap baik bagi karyawan bahwa kenyamanan dapat dilihat dengan menjalin komunikasi dengan baik. Dengan demikian kenyamanan ditempat karyawan bekerja merupakan salah satu menciptakan hubungan yang efektif antar karyawan. Sedangkan pernyataan mempunyai sirkulasi udara sehingga nyaman dalam bekerja mempunyai rata-rata skor paling kecil yaitu 3,60. Hal ini disebabkan kurangnya kepedulian perusahaan dalam memperhatikan kondisi tempat karyawan bekerja sehingga sirkulasi udara yang masuk sedikit maka karyawan tidak bekerja secara maksimal

**Variabel Kinerja****Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja**

No	Pernyataan	Alternative Jawaban					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Karyawan menghasilkan kuantitas kerja yang bagus	0	0	4	17	9	30	4.17	Tinggi
		0	0	12	68	45	125		
2	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	0	0	4	14	12	30	4.27	Sangat Tinggi
		0	0	12	56	60	128		
3	Karyawan mengerjakan pekerja tepat pada waktunya	0	0	6	17	7	30	4,03	Tinggi
		0	0	18	68	35	121		
4	Karyawan hadir tepat pada waktunya	0	0	8	18	4	30	3.87	Tinggi
		0	0	24	72	20	116		
5	Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan satu dengan lainnya.	0	1	12	12	5	30	3,70	Tinggi
		0	2	36	48	25	111		
Rata-Rata Skor Variabel							4.01	Tinggi	

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terangkum dalam indikator dalam Kinerja Karyawan terhadap 30 orang sebagai responden terpilih memiliki rata-rata Skor 4,01. Ini memiliki arti bahwa jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam indikator Kinerja Karyawan. Dari lima pernyataan, pernyataan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas mempunyai skor paling tinggi yaitu 4,27. Menunjukkan untuk mencapai kualitas yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan dilihat dari seberapa banyak karyawan yang terselesaikan. Jika karyawan mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang telah ditentukan dalam bekerja maka dapat diartikan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Dan sebaliknya jika karyawan tidak mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang telah ditentukan maka dapat diartikan kinerja karyawan rendah. Sedangkan pernyataan mampu bekerja sama dengan karyawan satu dengan lainnya mempunyai rata-rata skor paling kecil 3,70. Hal ini berarti kurangnya keterbukaan antar karyawan sehingga kegiatan tidak mampu terselesaikan dengan baik sehingga memberikan kerugian bagi organisasi.

**Uji Validitas****Tabel 9. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,766	0,3739	Valid
2	Pernyataan 2	0,648	0,3739	Valid
3	Pernyataan 3	0,632	0,3739	Valid
4	Pernyataan 4	0,511	0,3739	Valid
5	Pernyataan 5	0,593	0,3739	Valid

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel 9 diatas nilai pernyataan yang paling tinggi adalah pada pernyataan 1 dengan angka sebesar 0,766 dan nilai pernyataan terendah adalah pada pernyataan 4 dan dengan angka sebesar 0,511. Sedangkan item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1) yang lainnya juga mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0,3739 yang berarti item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja Valid untuk pengujian selanjutnya

**Tabel 10. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,558	0,3739	Valid
2	Pernyataan 2	0,633	0,3739	Valid
3	Pernyataan 3	0,508	0,3739	Valid
4	Pernyataan 4	0,496	0,3739	Valid
5	Pernyataan 5	0,434	0,3739	Valid

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel 10 diatas nilai pernyataan yang paling tinggi adalah pada pernyataan 2 dengan angka sebesar 0,633 dan nilai pernyataan terendah adalah pada pernyataan 5 dengan angka sebesar 0,434. Sedangkan item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) yang lainnya juga mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0,3739 yang berarti item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Valid untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 11. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,701	0,3739	Valid
2	Pernyataan 2	0,695	0,3739	Valid
3	Pernyataan 3	0,662	0,3739	Valid
4	Pernyataan 4	0,574	0,3739	Valid
5	Pernyataan 5	0,568	0,3739	Valid

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel 11 diatas nilai pernyataan yang paling tinggi adalah pada pernyataan 1 dengan angka sebesar 0,701 dan nilai pernyataan terendah adalah pada pernyataan 5 dengan angka sebesar 0,564. Sedangkan item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (X3) yang lainnya juga mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0,3739 yang berarti item pernyataan pada Kinerja Karyawan Valid untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Realiabilitas

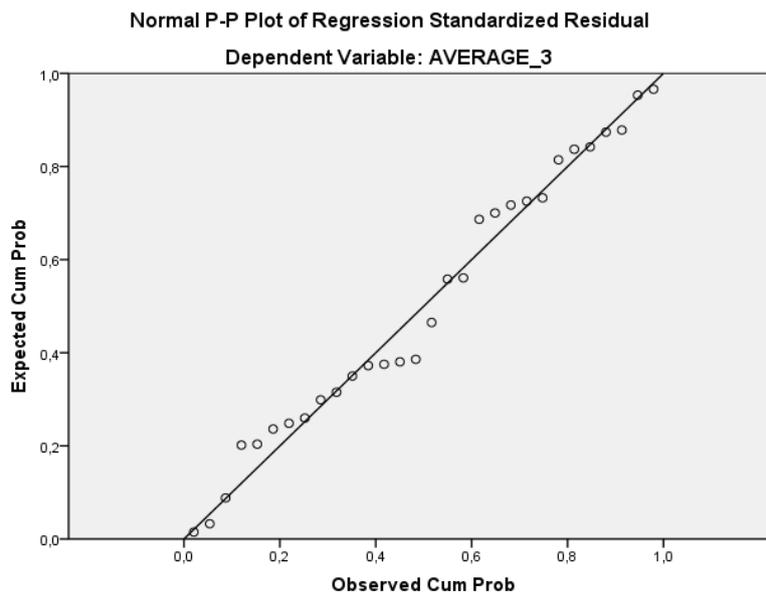
**Tabel 12. Uji Realiabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0.828	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.745	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.835	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan pada tabel 12 di atas hasil uji Realiabilitas terhadap variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan diperoleh bahwa setiap variabel dalam instrument penelitian ini Realiabilitas

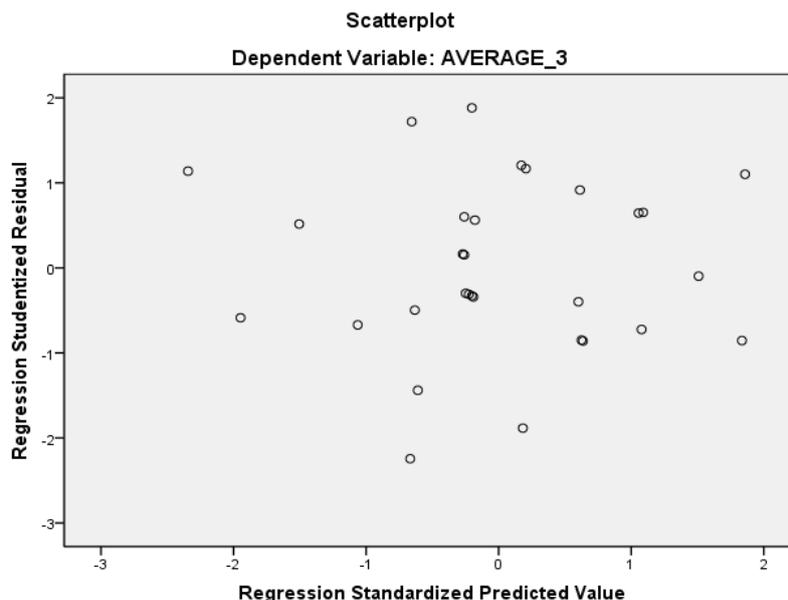
### Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2017

**Gambar 1. Normalitas**

Pada Gambar 1 dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal



*Sumber : Data Olahan, 2017*

**Gambar 2. Heteroskedastisitas**

Dari Gambar 2 di atas, terlihat bahwa hasil scatterplot dari pengujian Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data menyebar secara acak diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Regression Standardized Predicted Value, artinya model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala Heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 13. Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	VIF	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	1,143	Tidak ada Multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja (X2)	1,143	Tidak ada Multikolinieritas

*Sumber : Data Olahan, 2017*

Berdasarkan pada tabel 13 di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF yang lebih kecil dimana semuanya berada dibawah 10. hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

### Uji AutoKorelasi

**Tabel 14. Uji Autokorelasi**

No	Kriteria	Hipotesis	Hasil Pengujian
1	$0 < DW < 1,2837$	Terjadi otokorelasi	1,997
2	$1,2837 \leq DW \leq 1,5666$	Tidak dapat disimpulkan	
3	$1,5666 < DW < 2,4334$	<b>Tidak ada autokorelasi</b>	
4	$2,4334 \leq DW \leq 2,7163$	Tidak dapat disimpulkan	
5	$DW < 2,7163$	Terjadi autokorelasi	

*Sumber : Data Olahan, 2017*

Berdasarkan hasil perhitungan dengan nilai Durbin Watson sebesar 1,997 yang berada pada interval 1,5666-2,4334 yang berarti tidak ada autokorelasi.

### Regresi Linier Berganda

Dalam pengujian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 15. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.801	.786	1.284	0.210	
Kepemimpinan (X1)	.522	.224	.474	3.074	0.005
Lingkungan Kerja (X2)	.048	.190	.051	-0.94	0.926

Sumber : Data Olahan, 2017

Dari tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 1,994 + 0,603 X_1 + 0,017 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut. Dari regresi tersebut diperoleh nilai konstan sebesar 1,994 yang berarti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja nilainya 0 atau tetap maka kinerja pegawai nilainya adalah 1,994 Koefisien bernilai positif artinya Motivasi kerja dan Lingkungan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan Nilai koefisien Motivasi kerja untuk variabel X1 sebesar 0,603 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan Motivasi kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,603 satuan. Koefisien bernilai positif artinya Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan Nilai koefisien Lingkungan kerja untuk variabel X2 sebesar 0,017 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan Lingkungan kerja mengalami penurunan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan 0,017 koefisien bernilai positif artinya Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 16. Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,756	2	1.878	5,524	.010 <sup>a</sup>
Residual	9,179	27	.340		
Total	12.935	29			

Sumber : Data Olahan, 2017

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil  $F_{hitung}$  adalah 5,524 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,32. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai sig 0,010 < alpha 0,05. Jadi dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya motivasi kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 17. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

MODEL	R	R Square	Adjusted Square	R	Std Error of the Estimate	Durbin-Wattson
1	.539 <sup>a</sup>	.290	.238	.583	1.997	

Sumber : Data Olahan, 2017

Uji Determinasi ( $R^2$ ) yaitu pengujian yang bertujuan untuk menilai beberapa persen pengaruh dari variabel independen yang ada dalam model berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya adalah pengaruh dari variabel lain. Dari tabel dibawah ini menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,238. Hal ini berarti bahwa variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja sebesar (23,8%), sedangkan sebesar (76,2) dijelaskan oleh variabel lain yang diteliti dalam model.

#### Uji Signifikansi Koefisien Regresi Seraca Individual atau Parsial (Uji T)

**Tabel 18. Hasil Uji Parsial ( Uji T )**

Hipotesis	Pernyataan	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
<b>H1</b>	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	3,074	2,051	0,05	Berpengaruh dan signifikan

<b>H2</b>	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	-0,94	2,051	9,26	Tidak Berpengaruh dan tidak signifikan
-----------	--	-------	-------	------	--

Sumber : Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas, hasil menunjukkan secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Variabel motivasi kerja (X1) hasil pengolahan data nilai t hitung sebesar 3,074 lebih besar dari t tabel sebesar 2,051 dengan nilai signifikan 0,05 maka terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Variabel lingkungan kerja (X2) hasil pengolahan data nilai t hitung sebesar 0,94 lebih besar dari t tabel sebesar 2,051 dengan nilai signifikan 9,26 maka tidak pengaruh dan tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

## PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil yang dilakukan antara lain. Motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, Hal ini ditunjukkan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau. Lingkungan kerja tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau. Dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak berdampak langsung terhadap organisasi itu sendiri. Variabel ini tidak memiliki pengaruh signifikan sehingga lingkungan kerja masih wajar sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan Dinas pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau. Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan diatas, sehingga saran-saran yang dapat oenulus berikan yaitu: Organisasi hendak menerapkan kebijakan pemberian motivasi bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus sehingga dapat memberikan dorongan kepada seluruh karyawan untuk dapat berprestasi dalam bekerja. Lingkungan kerja pada organisasi sudah baik, namun masih terdapat beberapa indiaktor yang dianggap masih perlu ditingkatkan kembali, yaitu mengenai hubungan antar karyawan. Dengan memperbaiki yang dilakukan organisasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja masih sangat kecil terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu bagi peneliti yang akan meneliti dengan judul yang sama, sebaiknya menambah jumlah variabel bebas (independen), agar hasil penelitian dapat lebih baik dalam membuktikan hipotesis. Agar hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan, sebaiknya penelitian yang akan datang meneliti semua bidang pada Dinas pendidikan dan Kebudayaan provinsi Riau.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Universitas islam nahdlatul ulama jepara*. Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource. Management 15th ed*. Mason, OH: South Western-Cengage Learning. USA.
- Casio, Wayne F. 2007. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*, McGraw-Hill International Editors. Singapore.
- Chandra, Khelliwaty. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. B-P UNDIP. Semarang.
- Griffin, R.W. 2009. *Manajemen*. Erlangga. Jakarta
- Gomes, F. Cardosa. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF Press. Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2012. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Robbins, Stephen, P. 2011. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar*. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suryabrata. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suwati, yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*. Samarinda
- Umar. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Winardi, 2007, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.  
Wursanto, Ig. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.