

PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PT PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL II PEKANBARU

R. Swasono Amoeng Widodo¹⁾

Yohanas Oemar²⁾

¹⁾Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru

²⁾Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract, *This study aimed to determine the effect of variable Motivation, Ability and Environmental simultaneously and partially on performance in PT Pegadaian (Persero) Regional Office II Pekanbaru. On the basis of these objectives, the variable motivation, ability, and Work Environment is the independent variable and the dependent variable is employee performance*

Motivation by influential categorized summary table where as many as 48 people or 50.50% stated Influential (B) and 13 people or 13.70% said no impact. This means that the respondents agree that motivation influential in PT Pegadaian (Persero) Regional Office II Pekanbaru. This result is in line with the respondents who stated that the results of the regression variable motivation (X1) significantly affects the performance PT Pengadain (Persero) Regional Office II Pekanbaru.

Based on the Work Environment of respondents according to the recapitulation of respondents categorized effect where as many as 54 people or 56.80% stated Agree (S) and 8 people or 8.40% did not agree.

Work on the ability of respondents according to the recapitulation of respondents categorized Agree where as many as 57 people or 57% said Agree (S) and 7 or 7.40% did not agree.

Simultaneous testing showed that simultaneous Motivation, Work Environment and Work Ability positive and significant impact on the performance PT. Pengadain (Persero) Regional Office II Pekanbaru

Partial test results, motivation, work environment and the ability to significantly influence the performance of work in PT Pengadain (Persero) Regional Office II Pekanbaru

Keywords: Motivation, Ability, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan lembaga keuangan di tanah air dalam beberapa dekade terakhir ini mengalami pertumbuhan yang relatif pesat baik lembaga keuangan bank maupun non bank. Dimulai dengan munculnya Paket kebijakan November 1998 yang populer dengan Paknov 98 telah memunculkan paradigma baru dalam dunia perbankan dengan lahirnya bank-bank swasta bermunculan begitu banyak, akibatnya kondisi ini membawa pengaruh terhadap pertumbuhan lembaga keuangan baik bank maupun non bank di tanah air termasuk pertumbuhan Bank Perkreditan Rakyat dan Bank Syariah.

Persaingan Lembaga Perbankan yang semakin sengit memunculkan inovasi produk produk baru di perbankan nasional, salah satunya adalah munculnya produk rahn (gadai emas) di Bank Syariaah pada tahun 2008. Produk ini menjadi tantangan dan ancaman tersendiri bagi eksistensi PT Pegadaian (Persero) kedepannya.

Tingginya tingkat persaingan dan rencana UU Pegadaian diterbitkan hal ini, membuat Manajemen Pusat PT Pegadaian (Persero) mengambil strategy tumbuh dengan program ekspansi membuka outlet-outlet baru secara *crash Program* untuk melakukan penetrasi pasar. Dengan membuka outlet layanan dekat dengan keberadaan pasar dan pusat keramaian serta perumahan penduduk. Khususnya di Pekanbaru, Kanwil II PT Pegadaian (Persero) menambah outlet layanan sesuai dengan target yang diamanahkan Kantor Pusat PT Pegadaian (Persero). Mulai tahun 2008 sd. 2011 dalam rencana jangka panjang harus membuka UPC lebih kurang 300 outlet. Dengan akselerasi ini diharapkan kinerja PT. Pegadaian semakin meningkat seiring dengan jumlah tambahan outlet

Ternyata strategi penambahan outlet yang diharapkan meningkatkan kinerja perusahaan pada kenyataannya tidak terjadi sebagaimana gambaran tabel berikut:

Tabel 1 Perkembangan Realisasi Kinerja Omzet terhadap Target UPC di Kanwil II PT. Pegadaian Pekanbaru

NO	Tahun	Jumlah UPC	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	% Pencapaian
1	2008	130	650,000,000,000	552,500,000,000	85
2	2009	200	1,200,000,000,000	960,000,000,000	80
3	2010	266	1,600.000,000,000	1.440,180,000,000	90
4	2011	290	2,500,000,000,000	2,125,000,000,000	85
Jumlah			5,950,000,000,000	5,077,680,000,000	85

Sumber : Kanwil II PT. Pegadaian Pekanbaru

Dari uraian tabel 1 tampak kinerja selama lima tahun belum pernah mencapai target yang di anggarkan. Hal ini tentu perlu dilakukan evaluasi terhadap kebijaksanaan ekspansi usaha (Penambahan outlet)

Stephen P. Robbin (2006 : 218) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) atau lingkungan kerja. . Sehingga dapat dirumuskan bahwa kinerja (P) = f(AxMxO), dan M = VxExI. *Sehubungan dengan hal ini, Malayu S.P. Hasibuan (2002 : 76) menjelaskan bahwa :*

A= **Ability** adalah kemampuan untuk menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil optimal.

O= **Opportunity** adalah kesempatan yang dimiliki oleh karyawan secara individu dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu dengan dukungan lingkungan kerjanya.

M= **Motivation** adalah keinginan dan kesungguhan seseorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

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 dalam Simamora (2006) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

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.

Menurut Dessler (2011), penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya dan penilaian kinerja juga selalku mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Motivasi

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni : (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rivai dan Sagala, 2009, 838). Stephen Robbins, menyatakan motivasi adalah "*The willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need*".

Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, di mana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja. Untuk mengukur tingkat motivasi pegawai maka ada beberapa indikator yang akan diteliti yaitu sikap pegawai yang mencerminkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan, yang meliputi: (1) adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai

akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik; (2) menunjukkan sikap tabah, jujur dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan mereka; dan (3) menunjukkan sikap pantang menyerah dan ulet jika mengalami kegagalan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) adalah berhubungan dengan kemampuan atau kecakupan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dalam artian sejauh mana seseorang dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam berkerja tergantung dari kecakapan atau kemampuan yang dimilikinya. Ivancevich (2004) , menguraikan sebagai berikut bahwa karyawan atau tenaga kerja berbeda dalam melaksanakan tugas atau program program yang ada di dalam perusahaan, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan dari masing masing tenaga kerja. Kemampuan (*ability*) seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan dan ada pula yang dapat diubah ataupun ditingkatkan. Skill atau keterampilan adalah merupakan salah satu unsur yang dapat dipelajari melaluo training dan dapat juga berdasarkan pengalaman kerja.

Sedangkan Robbins (2002) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan *ability* adalah :

Ability refers to an individual's capacity to perform the various tasks in the job. It is a current assessment of what one can do. An individual's overall abilities are essentially made up of two sets of skills ; intlllectual and physical. (Kapasitas individu untuk menjalankan berbagai macam tugas dalam pekerjaan. Hal tersebut merupakan penilaian sekarang tentang apa yang bisa dikerjakan seseorang. Keseluruhan kemampuan individual pada hakekatnya dibentuk oleh keahlian, intelektual dan fisik (hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik)

Robbin membagi ability menjadi dua yakni kemampuan intelgensi dan kemampuan fisik. Menurut Gibson, Ivancevich and Donnelly (2004) menguraikan bahwa yang termasuk kemampuan intelegensi adalah :

Keluwes dan perimbangan, kefasihan, jalan pikiran yang induktif, ingatan yang luar biasa, rentang ingatan, kecakapan dalam angka-angka, kecakapan dalam berprestasi, jalan pikiran secara deduktif, orientasi dan visualisasi ruang dan pemahaman lisan. Sedangkan yang termasuk kemampuan fisik adalah kekuatan dinamis, tingkat kelenturan, koordinasi tubuh nyata, keseimbangan tubuh nyata dan stamina.

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

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksnakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

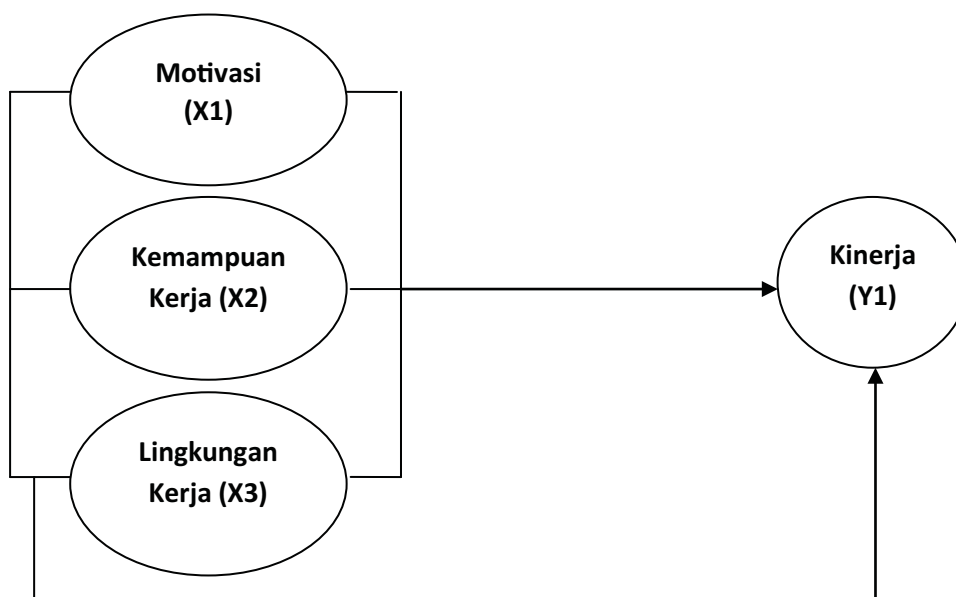
Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

- a. a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan

Kerangka Penelitian

Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero). Faktor-faktor yang diteliti yaitu motivasi, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Secara konseptual, keterkaitan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Dari kerangka penelitian di atas ini dapat dijelaskan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan kerja. Hal itu menyebabkan variabel motivasi, lingkungan Kerja, dan kemampuan kerja dapat memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan Permasalahan yang ada dapat dikemukakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor Motivasi dan lingkungan kerja serta kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja PT Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.
2. Faktor motivasi dan lingkungan kerja serta kemampuan kerja mempunyai hubungan dominan terhadap kinerja PT Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Pebruari 2012, yang dilaksanakan pada seluruh Unit Pelayanan Cabang dilingkungan kanwil II PT Pegadaian (PERSERO) Pekanbaru.

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.

Sebagai variabel tidak bebas (*Depend Variabel*) adalah kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya (*independent variabel*) adalah motivasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Dan variabel-variabel yang dianalisis yang dipergunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan selanjutnya.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Unit Pelayanan Cabang (UPC) kanwil PT Pegadaian Propinsi Riau-Kepri. Mengingat populasi ini tersebar di dua propinsi dan cakupan wilayah maka adalah menggunakan teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin. Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Penelitian dengan batas kesalahan 2% memiliki tingkat akurasi 98%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

Hasil Penelitian

Diskripsi Frekuensi Variabel

Motivasi

Penilaian terhadap indikator motivasi, dari tabel di atas tanggapan responden mengenai pengaruh

motivasi terhadap kinerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru berkategori setuju seperti dikemukakan oleh sebagian besar responden yaitu 48,75% atau 50.5 orang dan hanya 8 % atau 8 orang yang mengatakan sangat tidak berpengaruh. Kemudian tanggapan responden tentang kerja sama tanggapan responden berkategori Setuju dimana sebanyak 54,70% atau 53 orang menyatakan berpengaruh dan hanya 2,10% atau 2 orang yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Indikator yang ketiga adalah keamana kerja, tanggapan responden berkategori setuju yang dikemukakan oleh sebanyak 52 % atau 53 orang responden. Indikator berikutnya adalah pengaruh Kepuasan responden berkategori berpengaruh yang dikemukakan oleh sebanyak 47,40% atau 45 orang responden. Berdasarkan tanggapan responden indikator yang paling berpengaruh pada indikator motivasi adalah indkator kerjasama. Selanjutnya secara keseluruhan indikator motivasil berkategori berpengaruh dimana sebanyak 50,50% menyatakan Setuju dan 8 orang atau 1 % menyatakan Sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa responden setuju bahwa faktor motivasi berpengaruh dalam mengukur Kinerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.

Lingkungan Kerja

Penilaian terhadap indikator lingkungan kerja, dari tabel di atas tanggapan responden mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru, seperti dikemukakan oleh sebagian besar responden yaitu 63,20% atau 60 orang dan hanya 4,20% atau 4 orang yang mengatakan tidak Setuju. Kemudian tanggapan responden tentang pengaruh teman kerja tanggapan responden berkategori Setuju (S), dimana sebanyak 58,90% atau 56 orang menyatakan berpengaruh dan hanya 3,20% atau 3 orang yang menyatakan tidak berpengaruh. Indikator yang ketiga adalah pengaruh keadaan kerja, tanggapan responden berkategori setuju (S) yang dikemukakan oleh sebanyak 67,40% atau 64 orang responden. Indikator berikutnya adalah suhu udara kerja yang berkategori setuju (S) seperti dikemukakan oleh sebagian besar responden yaitu 43,20% atau 41 orang dan hanya 7,40% atau 7 orang yang mengatakan tidak setuju. Selanjutnya adalah indicator suasana kerja yang berkategori Setuju (S) seperti dikemukakan oleh sebagian besar responden yaitu 51,60% atau 49 orang dan hanya 20% atau 19 orang yang mengatakan tidak Setuju. Selanjutnya indikator perlengkapan kerja secara keseluruhan berkategori Setuju dimana sebanyak 54 orang atau 53,80% menyatakan Setuju (S) dan 8 orang atau 8,40%

menyatakan tidak setuju. Berdasarkan tanggapan responden indikator yang paling berpengaruh pada variabel lingkungan kerja adalah suasana kerja.

Faktor Kemampuan Kerja

Penilaian terhadap indikator konseptual skill, dari tabel di atas tanggapan responden mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru berkategori Setuju (S) seperti dikemukakan oleh sebagian besar responden yaitu 46,30% atau 45 orang dan hanya 21,1% atau 21 orang yang mengatakan tidak Setuju. Kemudian tanggapan responden tentang human skill tanggapan responden berkategori setuju (S), dimana sebanyak 54,7% atau 53 orang menyatakan setuju dan hanya 12,6% atau 13 orang yang menyatakan tidak setuju. Indikator yang ketiga adalah tehnikal skill, tanggapan responden berkategori Setuju (S) yang dikemukakan oleh sebanyak 53.70% atau 52 orang responden dan yang paling minimum adalah sangat tidak setuju dengan 2.1% atau 3 reponden.

Kinerja

Penilaian terhadap variabel kinerja dengan menggunakan indikator pencapaian tugas berdasarkan tanggapan responden berkategori setuju (S) seperti dikemukakan oleh sebagian besar responden yaitu 46,3% atau 45 orang dan hanya 1,1% atau 2 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 21, 1% oatau 21 orang. Kemudian tanggapan responden tentang Kecepatan dalam menyelesaikan tugas respoden yang setuju (S), dimana sebanyak 54,7% atau 53 orang menyatakan dan hanya 2,10% atau 1 orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Indikator yang ketiga adalah ketelitian tanggapan responden berkategori setuju (S) yang dikemukakan oleh sebanyak 53,7% atau 52 orang responden dan hanya 2,1% atau 3 orang yang mengatakan sangat tidak berpengaruh.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas angket yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Untuk mengetahui apakah item yang diuji valid atau tidak, hasil korelasi dibandingkan dengan angka titik tabel korelasi dengan taraf signifikansi 1% atau 5%. Untuk melihat r hitung dan r tabel dari variabel (X₁), (X₂) dan (X₃) dapat dilihat pada tabel berikut :

Berdasarkan, keempat pertanyaan yang diajukan dalam variabel sosial (X₁), pribadi (X₂) dan psikologis (X₃) semuanya memiliki r hitung > r tabel.

Dari hasil olahan SPSS bahwa semua pertanyaan untuk variabel independent dan dependen adalah Valid. Hal ini dapat dilihat α significant < α 0.05. Atau dapat membandingkan dengan r tabel. Dengan jumlah Sampel 95, n=95 maka :

$$df = N - k - 1 \text{ jadi } = 95 - 3 - 1 = 93.$$

$$\text{Sehingga diperoleh } r \text{ tabel } = r(0.005,93) = 0,220.$$

Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel independen dan dependen adalah valid.

Pengujian realibitas atau keandalan instrument dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dari Motivasi, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja didapatkan harga Koefisien Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,6 sesuai dengan pendapat Sekaran (2006) sehingga dapat dikatakan

bahwa instrumen yang digunakan untuk pengambilan data variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja adalah reliable/andal.

Analisis Statistik

Faktor yang mempengaruhi Kinerja PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru dalam penelitian ini adalah Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja. Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden.

Data hasil tanggapan selanjutnya ditabulasikan ke dalam program SPSS, untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Perhitungan Regresi Kinerja dalam Kinerja Outlet PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.362	1.130		5.629	0.000
Motivasi	0.166	0.066	0.240	2.532	0.013
Lig.Ker	0.162	0.076	0.165	2.130	0.036
Kem.Ker	0.314	0.066	0.498	4.767	0.000

Sumber : Data Olahan SPSS

Persamaan awal dari penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan hasil perhitungan model regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 6,362 + 0,116X_1 + 0,162X_2 + 0,314X_3$$

Dari persamaan tersebut diperoleh nilai koefisien regresi dari ketiga variabel bebas yaitu b_1 , b_2 , dan b_3 bertanda positif. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa :

1. Variabel Motivasi (X_1) memberikan angka koefisien regresi parsial (b_1) yang positif sebesar 0,166 terhadap variabel Kinerja. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pada Motivasi sebesar 1 satuan maka Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,166 satuan dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 nilainya konstan (0).
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memberikan angka koefisien regresi parsial (b_2) positif sebesar 0,162. Hasil ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru akan

meningkat sebesar 0,162 satuan.

3. Variabel Kemampuan Kerja (X_3) memiliki angka koefisien regresi parsial (b_3) sebesar 0,314 terhadap variabel Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada Kemampuan Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja dalam dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,314 satuan.

4.3.1. Uji-F (Uji Simultan)

Kemudian uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas, untuk menguji parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Hi diterima jika $F \text{ hitung } > \text{ dari } F \text{ tabel}$

Pada penelitian ini, model persamaan regresi linier ditunjukkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu tanggapan responden tentang Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kemampuan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru Pekanbaru.

Tabel 3. Hasil Pengujian Annova (Uji-F)

F-hitung	F-tabel	Signifikansi	A
55,643	2,702	0,000	0,05

Sumber : Data Olahan

Oleh karena F hitung = 55,643 > F tabel (0,05;(3):(93) = 2,702 maka Ho ditolak dan Hi diterima atau signifikan sesuai dengan syaratnya, sehingga secara serentak faktor X_1 (Motivasi) dan X_2 (Lingkungan Kerja) dan X_3 (Kemampuan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru Uji t (Parsial)

Untuk Uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung > t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa :
 $DF = n - k - 1 = 95 - 3 - 1 = 93$
 $\alpha = 0,05$ Maka (0,05;93) adalah 1,986

Tabel 4 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Parsial (t-hitung)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Signifikansi	α (Nilai Kritis)	Keterangan
Motivasi	2,532	1,986	0,013	0,05	Berpengaruh
Lin.Kerja	2,130	1,986	0,036	0,05	Berpengaruh
Kem.Kerja	4,767	1,986	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan

Dengan demikian untuk variabel X_1 , t hitung adalah 2,532 sedangkan t-tabel yaitu (0,05;93) = 1,986 karena t hitung (2,532) > dari t tabel (1,986) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Dengan demikian variabel X_1 (Motivasi) berpengaruh terhadap Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru.

Untuk t hitung variabel X_2 adalah 2,130 sedangkan t-tabel yaitu (0,05;95) = 1,986 karena t hitung (2,130) > dari t tabel (1,986) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Dengan demikian variabel X_2 (Lingkungan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru.

Untuk t hitung variabel X_3 adalah 4,767 sedangkan t-tabel yaitu (0,05;93) = 1,986, karena t hitung (4,767) > dari t tabel (1,986) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Dengan demikian variabel X_3 (Kemampuan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru.
 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi berganda (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan.

Tabel 5. Koefisien Regresi Berganda

Variabel	t-hitung	t-tabel	Signifikansi	α (Nilai Kritis)	Keterangan
Motivasi	2,532	1,986	0,013	0,05	Berpengaruh
Lin.Kerja	2,130	1,986	0,036	0,05	Berpengaruh
Kem.Kerja	4,767	1,986	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,636 hal ini menunjukkan bahwa 63,60% perubahan pada Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru ditentukan oleh variabel bebas yakni Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja sedangkan 26,40% lagi

ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Selanjutnya nilai korelasi (R), berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,804, artinya hubungan antara Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja dalam

PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru positif dan sangat kuat.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi, lingkungan Kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

Motivasi berdasarkan tabel rekapitulasi berkategori berpengaruh dimana sebanyak 48 orang atau 50,50% menyatakan Berpengaruh (B) dan 13 orang atau 13,70% menyatakan tidak berpengaruh. Hal ini berarti bahwa responden setuju bahwa Motivasi berpengaruh dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru. Hasil tanggapan responden ini sejalan dengan hasil regresi yang menyatakan bahwa variable Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru. Hasil penelitian ini juga mendukung hipotesis penelitian.

Berdasarkan tanggapan responden tentang Lingkungan Kerja menurut hasil rekapitulasi tanggapan responden berkategori berpengaruh dimana sebanyak 54 orang atau 56,80% menyatakan Setuju (S) dan 8 orang atau 8,40% menyatakan tidak setuju. Hasil tanggapan responden ini sejalan dengan hasil regresi yang menyatakan bahwa variable Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru. Hasil penelitian ini juga mendukung hipotesis penelitian.

Tanggapan responden tentang Kemampuan Kerja menurut hasil rekapitulasi tanggapan responden berkategori Setuju dimana sebanyak 57 orang atau 57% menyatakan Setuju (S) dan 7 orang atau 7,40% menyatakan tidak Setuju. Hasil tanggapan responden ini sejalan dengan hasil regresi yang menyatakan bahwa variable Kemampuan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung hipotesis penelitian.

Kesimpulan

1. Motivasi berkategori berpengaruh, hal ini berarti bahwa responden setuju bahwa Motivasi berpengaruh dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru. Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan Kerja berkategori berpengaruh yang paling besar terhadap Kinerja.
2. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru

3. Hasil pengujian secara parsial, Motivasi, lingkungan Kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dalam PT Pengadain (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru.

Saran

1. Kemampuan Kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh. Untuk itu pimpinan dapat mempengaruhi Kinerja dengan cara memberikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.
2. Motivasi adalah variable ke dua yang sangat mempengaruhi dalam kinerja. Untuk itu perusahaan perlu melakukan promosi, tunjangan atau bonus pendapatan sebagai upaya menarik minat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Untuk Lingkungan merupakan variabel yang memberi pengaruh walau pun paling lemah diantara variable variable yang diteliti. Untuk itu pimpinan dapat melakukan upaya mempengaruhi Kinerja dengan memperhatikan lingkungan yang bernuansa lebih modern dan menarik karena sebagian besar responden adalah golongan usia muda dengan gaya hidup yang mengikuti trend terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwin Suddin, Sudarman. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4 No. 1, hal 1-8.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1, Indeks*. Jakarta
- Dwita. 2006. *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan di Universitas Andalas Padang*.
- Endang Purwanti, 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Komitmen Pada Perusahaan Garmen di Surabaya*. Majalah Ekonomi Tahun XVI, No.3
- Gusanto, AY 2006, *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk Cabang Riau-Sumbar*.
- Ida Ayu Brahmasari Dan Agus Suprayetno, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135

- Handoko, 2001. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPSE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, John M. 2004 Human Resource Management Ninth Edition Publish By McGraw-Hill Companies, Inc, 1221 Avenue of The America, New York.
- Laksono, Tri, 2009 *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Polisi Pada Direktorat Reskrim Di Polda Riau*, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Program Magister Manajemen Universitas Riau, Vol 1.
- Lina, Koryna Sarah 2006, *Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Pola Karir Terhadap Peningkatan Prestasi Pegawai Pada PT Bank Riau*.
- Malayu, Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bumi Aksara : Jakarta.
- Manullang, M. 2008 *Manajemen Personalia Gajah Mada Univ. Press, Yogyakarta*
- Mathis, Robert L., 2006. *Human Resource Management* (edisi 10). Salemba Empat: Jakarta.
- Munir Rocman Mochammad, 2004, *Analisis Beberapa Faktor Terhadap Kinerja Dosen STIE di Surabaya*.
- Milkovich GT, Boudreau JW. 2000. *Human Resources Management*. Boston, Richard D. Irwin. Inc.
- Nitisemito, Alex S, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia Jakarta.
- _____, 2002, *Manajemen Personalia* Cetakan kesembilan, Edisi ketiga, Penerbit Ghali Indonesia, Jakarta
- Purnomo, Joko 2008 *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada*.
- Robbins, Stephen, 2001. *Perilaku organisasi*. Edisi Kedelapan.
- _____, 2005. *Perilaku organisasi*. Edisi Kesepuluh, Bahasa Indonesia, PT. Indeks Gramedia.
- Sentoso, Suryadi Perwiro (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora. Henry, 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3) STIE YKPN Yogyakarta
- Sugiyono, 2008 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* Alfa Beta.
- Siagian Sondang. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fauzi Mohd, 2005 *Performance Appraisal*, Penerbit PT Raja Grafindo persada, Jakarta