

ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KSP. TUNAS ARTHA MANDIRI PROPINSI JAWA TIMUR.

Ringkasan

Oleh :

Zaenal Fanani

Tujuan dari Penelitian yang akan dicapai adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur, 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, mana yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur. Lokasi pelaksanaan Penelitian adalah di KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur, sedangkan waktu penelitian dari tanggal 12 Mei 2011 sampai dengan 15 Agustus 2011 atau selama 4 bulan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research*. Metode penelitian dapat dilakukan dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan masalah yang dirumuskan dan tujuan penelitian. Metode penelitian meliputi: teknik pengambilan sampel, metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah melalui survei atau *survei Method* yaitu dengan mengambil sampel dan populasi dengan menggunakan alat pengumpul data. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 126 orang atau total sampling yaitu pengambil sampel secara keseluruhan. Teknik analisis data adalah analisis statistik dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Suatu organisasi dalam menjalankan aktifitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut. Untuk itu diperlukan pemimpin yang dapat memacu semangat kerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi bisa dicapai.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kerja adalah motivasi. Pada dasar nya suatu instansi bukan

saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diiringi dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja sangat diperlukan.

Seberapa besar motivasi atau performance pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada

keseimbangan antara produktifitas kerja dan kesejahteraan yang diperoleh. Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban-jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kerja pegawai.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan saran yang dapat dipakai oleh manajer untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi. Memotivasi berkaitan dengan proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai "apa yang membuat orang tergerak", yang bisa dilakukan oleh manajer.

Dengan demikian, fungsi motivasi ini benar-benar dapat diusahakan agar terjadi keseimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi dari anggotanya. Sukses dan tidaknya pimpinan organisasi dalam fungsi motivasi, sangat tergantung pada kemampuan pimpinan merealisasikan keseimbangan tersebut.

Memotivasi karyawan harus dilakukan dengan mengetahui beberapa faktor yang berpengaruh dalam pelaksanaan kerja karyawan. Dapat pula dengan cara menstimulasi aspek-aspek lain yang mengarah pada peningkatan kemampuan kerja. Dengan demikian suatu pengetahuan dan pemahaman komprehensif terhadap faktor-faktor penentu dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan haruslah diidentifikasi secara lebih dini agar karyawan semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Pekerja tidak akan dapat bekerja dengan efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memuaskan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak secara langsung melaksanakan proses kegiatan, namun lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang bekerja

dalam suatu perusahaan

Dari uraian diatas, pada dasarnya yang menjadi masalah disini adalah meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja. Motivasi dan lingkungan kerja merupakan kunci dari prestasi kerja, dan produktifitas kerja adalah tujuan dari segala organisasi atau manajemen. Motivasi kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja, produktifitas kerja dan pemuasan kebutuhan .

Prestasi kerja pegawai yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor. Diantaranya adalah bagaimana motivasi yang ada pada diri setiap pegawai tersebut. Untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal, maka eksistensi motivasi kerja setiap pegawai administrasi pasti memiliki motivasi tertentu yang menyebabkan ia melaksanakan pekerjaannya. Selain itu pula, seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan memimpin adalah kemampuan memotivasi, mempengaruhi mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya.

Selain perilaku pemimpin dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan , yaitu faktor lingkungan kerja seperti tempat kerja dan perlakuan yang diterima karyawan juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis dalam melakukan Penelitian ini mengemukakan Judul: **PENGARUH**

MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KSP. TUNAS ARTHA MANDIRI PROPINSI JAWA TIMUR.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kerja karyawan baik secara individu maupun bersama-sama pada KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur.
2. Faktor mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari Penelitian yang akan dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, mana yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

2.1 Waktu dan Lokasi Penelitian.

Lokasi pelaksanaan Penelitian adalah di KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur, sedangkan waktu penelitian dari tanggal 12 Mei 2011 sampai dengan 15 Agustus 2011 atau selama 4 bulan

2.2. Objek Penelitian.

Objek penelitian memberikan kejelasan tentang sampel yang diteliti, bahan dan peralatan. Jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian dideskripsikan secara jelas nama (*Scientific name*), sehingga jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research*. Sampel penelitian harus diterangkan mengenai komoditi yang diteliti dan keterangan lain yang mendukung.

Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku atau karyawan-karyawati yang ada di KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur. yang terdiri dari : 1)Bagian Keamanan., 2) Bagian Marketing , 3) Bagian Analisis Kredit, 4) Bagian Administrasi, 5) Bagian Accounting, 6) Bagian Kasir,7) Pimpinan Capem. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 126 orang atau total sampling yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan.

2.3. Metode Penelitian

Metode penelitian dapat dilakukan dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan masalah yang dirumuskan dan tujuan penelitian. Metode penelitian meliputi: teknik pengambilan sampel, metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah melalui survei atau *survei Method* yaitu dengan mengambil sampel dan populasi dengan menggunakan alat pengumpul data.

Metode Kegiatan yang digunakan dalam Penelitian ini adalah observasi dan partisipasi, yaitu dengan melakukan pengamatan dan ikut melaksanakan kegiatan di KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur Menurut Ginting (1993) menyatakan bahwa yang dimaksud teknik observasi partisipasi adalah mengamati dan adanya interaksi dengan sasaran. Teknik observasi partisipasi mempunyai sifat khas yaitu memanfaatkan sebaik mungkin hubungan yang telah dilakukan

antara peneliti dengan responden.

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

2.4. Teknik Pengambilan Data

Adapun langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis untuk melaksanakan Penelitian dapat dirinci sebagai berikut :

1. Pelaksanaan magang atau Observasi partisipasi, yaitu ikut serta secara aktif melaksanakan kegiatan di KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur.
2. Pengumpulan data
Untuk pengumpulan data , penulis menggunakan 4 teknik, antara lain:
 - a. Wawancara
Teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan tujuan untuk mendapatkan keterangan atau pendirian secara lesan terhadap permasalahan yang relevan dengan permasalahan motivasi dan prestasi kerja karyawan.
 - b. Observasi
Pengamatan lapangan dilakukan secara langsung selama magang oleh penulis terhadap aktivitas yang terjadi di KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur.
 - c. Kuesioner
Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang disusun secara terstruktur yang berguna untuk memperoleh data yang akurat dari responden tentang sikap responden mengenai motivasi dan prestasi kerja karyawan.
 - d. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dimana dalam kegiatan ini digunakan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan motivasi dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

2.5. Analisis Data

A. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data adalah analisis statistik dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan rumus (Sugiono,2000:251) sebagai berikut:

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b_i = Koefisien regresi

e = Faktor Pengganggu

B. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis I (Uji F)

Pengujian hipotesis I dilakukan dengan uji F, yaitu menguji keberartian koefisien regresi (signifikansi) secara keseluruhan.

Rumusan hipotesis :

H₀ : b_i = 0

H_a : b_i ≠ 0

Kriteria pengujian:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha = 0,05)$ atau probabilitas < 0,05 maka H₀ ditolak artinya variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau variabel bebas yang diteliti dapat menjelaskan prestasi kerja pegawai.
- 2) $F_{hitung} \leq F_{tabel} (\alpha = 0,05)$ atau probabilitas ≥ 0,05 maka H₀ diterima artinya variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau variabel bebas yang diteliti tidak dapat menjelaskan prestasi kerja pegawai.

b. Uji Hipotesis II (Uji t)

Hipotesis kedua menggunakan uji t yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel dan menentukan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Rumusan hipotesis:

H₀ : b_i = 0

H_a : b_i ≠ 0

Apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau

probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

- 2) Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 diterima artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Responden

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 126 pegawai dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 640 orang dengan pengambilan secara random. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diuraikan deskripsi responden menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Deskripsi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel. 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-Laki	104	82,53
2	Perempuan	22	17,47
	Jumlah	126	100,00

Tabel. 1. menunjukkan responden menurut jenis kelamin dan sampel dalam penelitian ini diambil secara purposive random sampling, sedangkan karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur yang dipilih sebagai responden terdiri dari laki-laki sebanyak 104 orang (82,53 %) dan perempuan sebanyak 22 orang (17,47 %).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki paling dominan dibandingkan perempuan.

Hal ini karena karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur sebagian besar adalah laki-laki, karena terkait dengan usaha yang dikembangkan yaitu usaha jasa keuangan.

b. Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terkait dengan kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Deskripsi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 7. sebagai berikut:

Tabel 2. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	SLTP	8	6,60
2	SLTA	71	56,70
3	Diploma	34	26,60
4	S-1	13	10,10
	Jumlah	30	100,00

Sumber: Data primer diolah

Tabel. 7. menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini terdiri dari Pendidikan SLTP sebanyak 6,60 %, SLTA sebanyak 56,70 %, Diploma 26,60% dan pendidikan S1 sebanyak

10,10 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SLTA sampai diploma yang berarti tingkat pendidikan responden masih tinggi atau menengah ke atas.

c. Responden Menurut Unit Kerja

Keadaan unit kerja responden merupakan kondisi yang menunjukkan aktivitas sehari-hari yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Keadaan unit kerja juga

terkait dengan kecocokan dalam bekerja. Deskripsi responden menurut unit kerja/bagian dapat dilihat pada tabel . 9. sebagai berikut :

Tabel 3. Responden Menurut Unit Kerja

No.	Unit Kerja/Bagian/Seksi	Jumlah	%
1.	Pimpinan Cabang	5	3,90
2.	Kasir , Pembukuan & Akuntansi	34	26,98
3.	Pengawas	29	23,01
4.	PDL	58	46,11
	Jumlah	126	100,00

d. Responden Menurut Umur

Umur responden mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Hubungan antara umur produktif terhadap prestasi

kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi perusahaan. Deskripsi responden menurut umur dapat dilihat pada tabel. 4. sebagai berikut:

Tabel 4. Responden Menurut Kelompok Umur

No.	Umur	Jumlah	%
1	20 – 25	15	12,00
2	26 – 30	36	28,58
3	31 – 35	38	30,58
4	36 – 40	31	24,68
5	41 - 45	6	4,16
	Jumlah	126	100

Sumber: Data Primer diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur responden berdasarkan kelompok umur paling dominan yaitu berkisar 31 tahun sampai 35 tahun sebanyak 30,58 persen, 26 tahun sampai 30 tahun 28,58 persen, 36 sampai 40 tahun 24,68 persen. Tabel.9. tersebut menunjukkan bahwa umur responden sebagian besar (mayoritas) ada pada batas usia produktif.

e. Responden Menurut Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Masa kerja pegawai tersebut berkaitan erat dengan pengalaman menangani persoalan di KSP. Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur. Deskripsi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel. 5. sebagai berikut:

Tabel .5. Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	%
1 – 5 tahun	7	5,10
6 – 10 tahun	34	26,70
11 – 15 tahun	29	23,30
16 – 20 tahun	32	25,00
21 – 25 tahun	24	19,40
Jumlah	126	100,00

Sumber: Data primer diolah.

Tabel. 5. menunjukkan bahwa masa kerja responden paling banyak adalah antara 6 tahun sampai 10 tahun sebanyak 26,70 persen, 16 tahun sampai 20 tahun sebanyak 25,00 persen, 11 tahun sampai 15 tahun sebanyak 23,30 persen, 21 tahun sampai 25 tahun sebanyak 19,40 persen dan 1 tahun sampai 5 tahun sebanyak 5,10 persen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden mempunyai masa kerja yang lama yaitu di atas 6 tahun sebesar 94,90 persen. Hal menunjukkan bahwa keterkaitan masa kerja dengan manajemen

kepegawaian yang profesional yang ditanamkan kepada para pegawai mempunyai kebersamaan antar pegawai dan rasa memiliki bersama.

3.2. Hasil Penelitian

Sebagaimana tujuan penelitian ini, salah satu tujuannya adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan metode dan analisis regresi linier Berganda. Hasilnya adalah :

Tabel 6 : Model Summary Analisis Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.666	.648	.9596

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Dari hasil analisis tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa R Square = .666. Berarti variabel, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variable prestasi kerja karyawan sebesar 66.6 % atau 66.6% prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan besar koefisien multiple korelasi R = .816, berarti pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variable prestasi kerja karyawan dengan berbagai indikatornya **sangat kuat**, yaitu di atas 0,5.

Uji t

Hakekatnya uji ini untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel. Dimana dalam menguji hipotesis kerja (H1) untuk penelitian ini menggunakan harga signifikan t. Keputusan variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja (X) mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut (Y) jika probabilitas > 0.5 berarti Ho diterima, sebaliknya jika probabilitas < 0.5 maka Ho di tolak. Berdasarkan hasil analisis multiple regression, maka hasil signifikan t adalah sebagai berikut:

Tabel 7: Rekapitulasi hasil uji t dan signifikannya

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.323	1.742		.528	.609
	Motvasi Kerja	.303	.404	.668	2.478	.000
	Lingkungan Kerja	.347	.462	.672	2.918	.004

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Hasil analisis peneliti,

Dari hasil analisis uji dan signifikan t tersebut di atas, dapat dijelaskan lebih detail bahwa variable yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sehingga jenis-jenis variabel ini harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh oleh perusahaan untuk digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan yang berorientasi pada tujuan perusahaan.

Sedangkan memperhatikan persamaan regresi :

$$Y = 6.323 + 0.303 X_1 + 0.347 X_2$$

Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar $B = 0.303$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi Kerja (X_1) dapat mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai kelipatan sebesar 0.303, selanjutnya Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar $B = 0.347$. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) dapat mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai kelipatan sebesar 0.347.

Memperhatikan koefisien masing-masing variabel, maka koefisien yang berimplikasi terhadap prestasi kerja karyawan sangat besar, sangat sensitif, mudah menimbulkan masalah secara berturut-turut adalah lingkungan kerja (34.7%), sementara untuk motivasi kerja memiliki urutan selanjutnya.

Sehingga berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa jika pihak manajemen KSP Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur akan mengambil langkah-langkah penyempurnaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka skala prioritas yang harus diperhatikan adalah Lingkungan Kerja. Sementara untuk variabel motivasi kerja sebagai prioritas berikutnya. Redaksi lain dapat di katakan bahwa jika hendak meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka yang menjadi skala prioritas adalah pengembangan motivasi kerja.

▪ **Uji F**

Uji ini mengambil dari *hasil analisis variansi (ANOVA)*, variabel prediktor (X) pengaruhnya terhadap variabel (Y). Hasil uji F adalah :

Tabel 8 : Analisis ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.751	2	1.375	38.475	.000 ^a
	Residual	4.480	10	.448		
	Total	7.231	12			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Dari table tersebut ternyata variable predictor berpengaruh secara signifikan positif terhadap variable dependent, dengan nilai F kuantitatif sebesar 38.475. Dengan uji signifikan $F = .000$ berarti lebih kecil dari nilai F tabel = .005 tersebut. Artinya bahwa hipotesis kerja (H_1) dalam penelitian ini diterima, sehingga variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian pada hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan sangat kuat.
2. Memperhatikan koefisien masing-masing variabel, maka koefisien variabel yang berimplikasi positif sangat baik terhadap prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja Sedangkan motivasi kerja berada pada urutan berikutnya.

4.2. Saran

Atas hasil analisis yang tersebut di atas, maka saran yang dapat disampaikan penulis dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Masih terbuka kemungkinan bagi peneliti yang lain setelah penelitian ini untuk mencari dan menemukan faktor-faktor lain dari fungsi manajemen dalam hal meningkatkan prestasi kerja karyawan di KSP Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur.
2. Segenap yang terkait dalam manajemen KSP Tunas Artha Mandiri Propinsi Jawa Timur memelihara kondisi yang telah berlangsung dengan baik di, khususnya yang terkait dengan prestasi kerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.
3. Manajemen hendaknya mempertahankan dan meningkatkan pola kepemimpinannya saat ini, terutama dalam hal memberi motivasi kerja kepada karyawan, khususnya karyawan dibawah dengan mendasari kebijakan yang bertujuan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. M, 1987. Psikologi Industri, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Penerbit PT. Liberty, Yogyakarta.
- Buchari. Z, 1989. Manajemen dan Motivasi. Penerbit PT. Balai Aksara, Jakarta
- Choirullah. M.N, 1999. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Unit Usaha Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya. Skripsi Fakultas Ilmu Adminstrasi Jurusan Adminstrasi Niaga, Universitas Brawijaya, Malang.
- Dharma. A, 1992. Manajemen Prestasi Kerja. Penerbit, PT. Rajawali, Jakarta.
- Flippo. E.B., 1992. Manajemen Personalialia, Edisi Keenam, Terjemahan Moh. Mas'ud, Penerbit, PT. Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo. I, 2000. Perilaku Keorganisasian. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Penerbit, PT. BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Handoko. T, 1989. Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit. PT. BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Irianto. J, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Insan Cendekia, Anggota IKAPI cabang Jawa Timur.
- Mangkunegara. A.P, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Pidarta. M, 1988. Manajemen Pendidikan Indonesia. Penerbit, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Robbins. S.P, 1983. Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi dan Aplikasi. Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian. S.P, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.