

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA UPT. REHABILITASI TUNASUSILA KEDIRI

RETNO MURTI A.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk 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 2012 sampai dengan 15 Agustus 2012 atau selama 4 bulan.

Obyek penelitian ini adalah seluruh pelaku atau karyawan-karyawati yang ada di UPT. 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. Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Dari hasil analisis tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan sangat kuat. Hal ini dibuktikan dengan nilai $R = .816$ yakni diatas 0.5 . hal ini juga berarti bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut sebesar 81.6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, 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.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu faktor untuk meningkatkan kerja adalah motivasi. Pada dasarnya 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 adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting. Sebab tanpa fungsi ini maka apa yang telah direncanakan dan diorganisir tidak dapat direalisasikan dalam kenyataan. Fungsi motivasi menempati posisi vital bagi langkah-langkah manajemen dalam merealisasikan segenap tujuan, rencana dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

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 pegawai harus dilakukan dengan mengetahui beberapa faktor yang berpengaruh dalam pelaksanaan kerja pegawai. 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 pegawai haruslah diidentifikasi secara lebih dini agar pegawai semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Dari uraian di atas maka tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja, ini sejalan dengan pendapat Armstrong (1988 : 75) yakni "hubungan antara motivasi dan prestasi kerja adalah sesuatu yang positif", meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik, dan sebaliknya.

Dipandang sebagai sistem, motivasi dalam organisasi terdiri dari tiga faktor yang perlu dipertimbangkan yakni karakteristik individual, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja/lingkungan kerja. (Husnan, 1989: 52).

Karakteristik organisasi yang merupakan ciri-ciri dari organisasi yang meliputi kebijakan dan kultur organisasi, dan lingkungan kerja yang terdekat. Perbedaan-perbedaan ini dapat mempengaruhi motivasi kerja, sehingga prestasi kerja individu dapat bervariasi dengan individu yang lainnya.

Motivasi kerja dimaksudkan adalah bentuk yang secara umum dipergunakan sebagai petunjuk motivasi dalam melakukan pekerjaan sekarang ini, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. (As'ad, 1991 : 45). Motivasi kerja merupakan bagian dan motivasi karier, hal ini sebagaimana diungkapkan oleh London bahwa motivasi karier mencakup motivasi kerja dan motivasi manajerial. (Timpe, 1993 : 176). Terdapat tiga variabel dari motivasi karier yang termasuk dalam motivasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh London yakni dimensi ciri individual dikelompokkan kedalam tiga Wilayah yakni identitas karier, pandangan

dalam karier, ketahanan karier (Timpe, 1993: 177).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya: kebersihan, musik, cahaya dan hubungan inter dan antar pegawai.

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 .

Adanya kebutuhan yang semakin meningkat di satu pihak dan sulitnya pemenuhan kebutuhan tersebut di lain pihak, sering menyebabkan perubahan sikap manusia terhadap kerja. Meningkatkan tuntutan hidup yang tidak diimbangi dengan meningkatnya penghasilan dapat menjadi salah satu faktor yang bisa menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja.

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 bawahnya.

Selain perilaku pemimpin dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, yaitu faktor lingkungan kerja seperti tempat kerja dan perlakuan yang diterima pegawai juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai 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 Pegawai pada UPT. Rehabilitasi Sosial Tunasusila Kediri

Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kerja pegawai baik secara individu maupun bersama-sama pada UPT. Rehabilitasi Sosial Tunasusila Kediri
2. Faktor mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai UPT. Rehabilitasi Sosial Tunasusila Kediri

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada UPT. Rehabilitasi Sosial Tunasusila Kediri
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, mana yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada UPT. Rehabilitasi Sosial Tunasusila Kediri.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Lokasi Penelitian.

Lokasi pelaksanaan Penelitian adalah di UPT. Rehabilitasi Sosial Tunasusila Kediri, sedangkan waktu penelitian dari tanggal 12 Mei 2012 sampai dengan 15 Agustus 2012 atau selama 4 bulan.

Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku atau pegawai-karyawati yang ada di UPT. Rehabilitasi Sosial Tunasusila Kediri yang jumlah sampel yang diambil sebanyak 126 orang atau total sampling yaitu pengambil sampel secara keseluruhan.

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 UPT. Rehabilitasi Sosial Tunasusila Kediri 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.

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 UPT. Rehabilitasi Sosial Tunasusila Kediri
2. Pengumpulan data
Untuk pengumpulan data, penulis menggunakan 4 teknik, antara lain:
 - a. Wawancara
 - b. Observasi
 - c. Kuesioner
 - d. Dokumentasi

Variabel Pengamatan

Dari tiga variabel diatas dapat diturunkan dalam beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Variabel Motivasi, Indikatornya yaitu :
 - *Physiological Needs*
 - *Safety Needs*
 - *Social Needs*
 - *Esteem Needs*
 - *Self Actualization Needs*
- b. Variabel Lingkungan Kerja yang terdiri dari tempat kerja dan perlakuan yang diterima. Tempat kerja indikatornya :
 - Suasana Kerja.
 - Fasilitas Kerja.
 - Keamanan Kerja.

Sedangkan Perlakuan yang diterima sebagai indikatornya:

- Praktek Pengambilan Keputusan.
 - Arus Komuuikasi.
 - Kondisi yang mendorong semangat kerja.
 - Penghargaan terhadap Sumber Daya Manusia.
- c. Variabel Prestasi Tenaga Kerja, indikator

yaitu :

- Kuantitas
- Kualitas
- Waktu penyelesaian pekerjaan

Analisis Data

Pada dasarnya data-data yang diperoleh, dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan model statistik, dalam program SPSS (*Statistical Program for Social Science*). dari hasil perhitungan komputer selanjutnya diadakan interpretasi.

1. Analisis Deskriptif, dipergunakan untuk menerangkan informasi mengenai responden.
2. Analisis Korelasi .
3. Analisis data merupakan bagian yang sangat penting di dalam penelitian karena dengan analisis data tersebut dapat memberikan arti dan makna yang berguna untuk memecahkan masalah penelitian serta manfaat yang dipakai untuk menguji hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan analisis korelasi sederhana, dengan formulasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sample

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Analisis Regresi Berganda

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

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

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

bi = Koefisien regresi

e = Faktor Pengganggu

Uji Hipotesis

- a. Uji Hipotesis I (Uji F)

Kriteria pengujian:

1. $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha = 0,05)$ atau probabilitas $< 0,05$ maka Ho 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 $\geq 0,05$ maka Ho 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)

Apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Deskripsi Responden

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 126 pegawai dari keseluruhan pegawai atau total sampling. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diuraikan deskripsi responden menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian menunjukkan responden menurut jenis kelamin dan sampel dalam penelitian ini diambil secara purposive random sampling, sedangkan pegawai UPT Rehabilitasi Tunasusila Kediri yang dipilih sebagai responden terdiri dari laki-laki sebanyak 104 orang (82,53 %) dan perempuan sebanyak 22 orang (17,47 %).

Responden menurut Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian 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.

Responden Menurut Unit Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan

bahwa responden menurut unit kerja yaitu sebanyak Kepala UPT dan staf sebanyak 3,90%, Kepala Seksi dan Staf sebanyak 26,98, Bagian Umum sebanyak 23,01%, dan pegawai tetap dan honor sebanyak 46,11%.

Responden Menurut Umur

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.4. tersebut menunjukkan bahwa umur responden sebagian besar (mayoritas) ada pada batas usia produktif.

Responden Menurut Masa Kerja

Dari hasil penelitian 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

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

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 pegawai sebesar 66.6 % atau 66.6% prestasi kerja pegawai 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 pegawai dengan berbagai indikatornya *sangat kuat*, yaitu di atas 0,5. Sedangkan memperhatikan persamaan regresi :

$$Y = 6.323 + 0.303 X1 + 0.347 X2$$

Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar B = 0.303. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi Kerja (X1) dapat mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan nilai kelipatan sebesar 0.303, selanjutnya Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar B = 0.347. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) dapat mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan nilai kelipatan sebesar 0.347.

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

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 pegawai 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:

Rekapitulasi hasil uji t dan signifikannya

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

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Dari hasil analisis uji dan signifikan t tersebut di atas, dapat dijelaskan lebih detail bahwa variable yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai 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.

▪ **Uji F**

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

Analisis ANOVA

ANOVA

Mode	Sum of Squares	df	Mean Squar	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 (H1) dalam penelitian ini diterima, sehingga variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut.

KESIMPULAN

1. Dari hasil analisis tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja pegawai sangat kuat. Hal ini dibuktikan dengan nilai R = .816 yakni diatas 0.5 . hal ini juga berarti bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut sebesar 81.6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Memperhatikan koefisien masing-masing variabel, maka koefisien variabel yang berimplikasi positif sangat baik terhadap prestasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja Sedangkan motivasi kerja berada pada urutan berikutnya.

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 Administrasi

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. Penrbit, 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.