

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN  
KABUPATEN PURWAKARTA**

Abdul Haris Munandar  
Program Studi Magister Ilmu Hukum  
Universitas Langlangbuana  
Email ; aharismunandar@yahoo.co.id

---

**Abstract**

This study aims to determine the effect of motivation and work environment on the effectiveness of employees at the Health Office of Purwakarta Regency, West Java. The method used is a survey method. Respondents as many as 40 people were selected randomly (Proportionate Stratified Random Sampling). The instrument uses a questionnaire to collect data on motivation variables, work environment and employee work effectiveness. Data analysis used simple correlation technique, multiple correlation, and multiple regression technique. The results of the study: first, there is an influence of motivation with employee work effectiveness. This means that the higher the employee's motivation, the better the employee's work effectiveness. Vice versa, the lower the employee's motivation, the lower the effectiveness of the employee's work. Second, there is the influence of the work environment on the effectiveness of employees' work. This means that the better the work environment, the better the effectiveness of the employee's work. Vice versa, the less the work environment, the less effective the employee's work. Third, there is the influence of motivation and work environment on the effectiveness of employees' work. It means that the higher the employee's motivation and the better the work environment, the better the employee's work effectiveness. On the other hand, the lower the employee's motivation and the lower the work environment, the less effective the employee's work will be.

Keywords: motivation, work environment, employee work effectiveness.

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah metode survei. Responden sebanyak 40 orang dipilih secara acak (Proportionate Stratified Random Sampling). Instrumen menggunakan angket untuk menghimpun data variabel motivasi, lingkungan kerja dan efektivitas kerja pegawai. Analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana, dan korelasi ganda, serta teknik regresi ganda. Hasil penelitian : pertama, terdapat pengaruh motivasi dengan efektivitas kerja pegawai. Ini berarti bahwa makin tinggi motivasi pegawai, makin baik efektivitas kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah motivasi pegawai, makin rendah pula efektivitas kerja pegawai tersebut. Kedua, terdapat pengaruh lingkungan kerja

terhadap efektivitas kerja pegawai. Ini berarti bahwa makin baik lingkungan kerjanya, semakin baik efektivitas kerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, makin kurang lingkungan kerjanya, semakin kurang pula efektivitas kerja pegawai. Ketiga, terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Berarti bahwa makin tinggi motivasi pegawai dan makin baik lingkungan kerjanya, makin baik pula efektivitas kerja pegawai tersebut. Sebaliknya makin rendah motivasi pegawai dan makin rendah lingkungan kerjanya, makin kurang pula efektivitas kerja pegawai tersebut.

***Keywords: motivasi, lingkungan kerja, efektivitas kerja pegawai.***

## **Pendahuluan**

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. SDM yang berkualitas akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, misalnya motivasi, lingkungan kerja dan efektivitas kerja pegawai.

Motivasi dan lingkungan kerja dinilai sebagai pendukung untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, serta memberi dampak yang baik atau buruk pada peningkatan kerja pegawai di dalam suatu organisasi. Tercapainya efektivitas kerja di dalam suatu organisasi perlu ditunjang oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta, efektivitas pegawainya belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari etos kerja pegawainya. Beberapa pegawai masih ada yang datang terlambat dari waktu yang sudah ditentukan. Selain

itu masih banyak pegawai yang cenderung santai dan tidak peduli dengan target yang harus dicapai.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan di atas maka terdapat masalah yang mendasar antara motivasi, lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Karenanya penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang hal tersebut diatas, penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta Jawa Barat.

## **Rumusan Masalah**

Faktor yang dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya efektivitas kerja seorang pegawai pada suatu organisasi yaitu :

1. Tingkat motivasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta Jawa Barat tampak masih rendah.

1. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mendorong pegawai dalam meningkatkan motivasi.
2. Keadaan lingkungan kerja pegawai dan upaya yang dilakukan pimpinan untuk menciptakan lingkungan yang baik.
3. Upaya yang dilakukan pimpinan untuk mendorong pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja.

4. Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja.

Pernyataan - pernyataan tersebut di atas dapat diketahui melalui kajian penelitian. Mengingat banyaknya faktor yang dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan efektivitas kerja pegawai yang tidak mungkin dapat diamati secara keseluruhan, maka kajian penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan terdahulu, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

### Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variabel bebas yaitu; motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan variabel terikat yaitu efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.
3. Menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

### Kajian Pustaka Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Lawler (2004:1) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan suatu kegiatan yang tidak disukainya berupa kegiatan yang terpaksa dilakukannya cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien. Nawawi (2000:359) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi: Motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa *kesadaran* mengenai pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi *kebutuhan* atau menyenangkan, ataukah memungkinkan seseorang mampu mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan *harapan* tertentu yang sifatnya positif di masa depan. Misalnya perilaku yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh

kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya secara maksimal, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya *pujian, hukuman, aturan* dan sebagainya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut (Wakhid 2014) merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya dan lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

#### **1). Lingkungan kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut

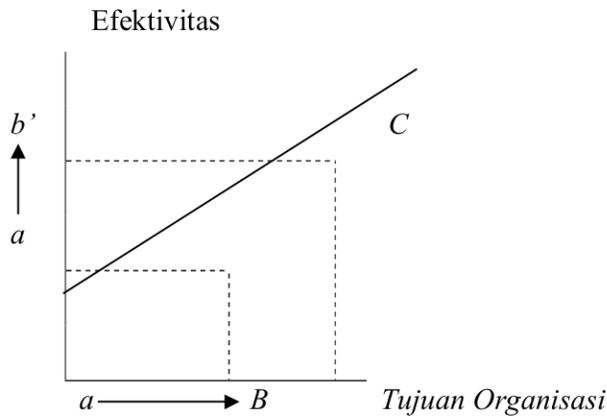
lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

#### **2). Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sadarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **Efektivitas Kerja**

Efektivitas menurut Handoko (2007:4) adalah tingkat pencapaian suatu tujuan atau apa yang dicapai dibandingkan dengan apa yang mungkin dicapai. Ahli manajemen mengemukakan bahwa efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (doing the right things), sedang efisiensi adalah melakukan pekerjaan dengan benar (doing thing right). Bagi seorang manajer, pertanyaan yang paling penting adalah bukan bagaimana melakukan pekerjaan yang benar, tetapi bagaimana menemukan pekerjaan yang benar untuk dilakukan, serta memusatkan sumber daya dan usaha pada pekerjaan. Suatu organisasi dikatakan memiliki efektivitas apabila dapat menunjukkan tingkat kemampuannya dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan selama periode waktu tertentu. Semakin mampu organisasi mencapai sasaran yang telah ditentukan, dan semakin dekat organisasi pada tujuan yang ingin dicapai, maka semakin efektiflah organisasi tersebut. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1**

**Kurva Continuum Efektivitas dan Pencapaian Tujuan Organisasi**

**Sumber : G. Simon Devung, Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen**

**(Jakarta: P2LPTK, 2008), h. 27.**

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dilihat bahwa makin tinggi tingkat efektivitas kerja dalam suatu organisasi, maka akan makin tinggi pula tujuan organisasi yang tercapai. Demikian pula sebaliknya, makin rendah tingkat efektivitas kerja suatu organisasi, maka makin rendah pula tujuan organisasi yang tercapai. Sehingga agar organisasi dapat mencapai tujuan organisasi pada tingkatan tertentu, maka pimpinan harus mampu meningkatkan efektivitas kerja pada tingkatan tertentu pula.

**Kerangka Pemikiran**

**Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.**

Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang selalu didorong oleh motif yang ada pada setiap manusia baik motivasi yang datang

dari luar (ekstrinsik) maupun motivasi yang muncul dari dalam diri (intrinsik). Namun perlu dipahami bahwa motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik yang menyebabkan seorang pegawai bekerja kadang-kadang tidak menjamin bahwa motivasi tersebut dapat meyakinkan, sebab motivasi tersebut cenderung dilakukan karena adanya kekuatan aturan sehingga seorang pegawai dapat melaksanakan tugas. Perpaduan antara motivasi dari luar dan motivasi dari dalam pegawai untuk melakukan pekerjaan dapat memperkuat dorongannya untuk bekerja dengan baik. Makin kuat motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan, makin kuat pada prestasi kerjanya baik dalam bentuk kuantitas maupun dalam bentuk kualitas sehingga pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung memperlihatkan prestasi kerja yang lebih baik pula. Keberhasilan dan kegagalan seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya ditentukan oleh adanya dorongan yang kuat dari pegawai tersebut. Pegawai yang melaksanakan tugas hanya karena adanya kekuatan yang datang dari luar dirinya akan menyebabkan penyelesaian pekerjaan yang semrawut.

Fasilitas kerja seperti ruang kerja yang memadai dalam arti tidak sempit, yang memungkinkan pegawai bergerak bebas dan leluasa akan menimbulkan suasana yang membangkitkan motivasi kerja. Ruang kerja yang cukup luas dengan sirkulasi udara yang cukup karena adanya ventilasi atau pengaturan udara yang baik, dapat menciptakan suasana yang selalu segar. Pendapatan dalam arti gaji dan penghasilan lainnya yang dimungkinkan dan dibenarkan secara

sah, dan sesuai dengan yang diharapkan, baik dalam jumlah maupun jenis, akan menjadi satu motivasi bagi pegawai untuk bekerja keras. Setiap pegawai akan berusaha keras agar penghasilannya dapat bertambah. Kondisi ini dimungkinkan apabila pegawai menghasilkan pekerjaan yang baik, karena penambahan penghasilan, berupa insentif hanya dimungkinkan untuk diperoleh oleh pegawai yang berprestasi dan berkualitas. Peluang seperti itu dapat merangsang pegawai untuk bekerja keras karena imbalannya yang jelas dan sesuai, merupakan sumber kepuasan ekstrinsik.

Efektivitas kerja menghasilkan kualitas dan menimbulkan kepuasan kerja, hal ini dipacu oleh adanya motivasi kerja yang baik. Untuk itu perlu diperhatikan motivasi kerja yang dapat mendukung efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian diduga bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja seorang pegawai. Dengan kata lain makin tinggi motivasi kerja seorang pegawai makin tinggi pula efektivitas kerjanya. Demikian pula sebaliknya makin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai makin rendah pula efektivitas kerjanya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Dari teori yang telah dibahas pada bagian terdahulu, Seseorang dapat dikatakan bekerja secara efektif apabila dalam melaksanakan tugasnya pegawai tersebut memperhatikan kuantitas dan kualitas kerja mereka dan kepuasan serta komitmen terhadap tugasnya. Jadi efektivitas adalah sebuah evaluasi tentang keberhasilan suatu kebijaksanaan dan perencanaan yang

tercapai dalam lingkungan kerja yang memadai dan kondusif.

Lingkungan kerja memiliki dua indikator dan dua sub indikator. Indikator yang dimaksud adalah : faktor fisik dengan aspek-aspek ruang kerja dan peralatan kerja. Faktor hubungan kerja dengan aspek-aspek komunikasi, kerja sama, suasana kerja dan sikap.

Dalam suasana itu para pegawai dapat bekerja dengan ceria, gembira terhindar dari situasi murung karena keadaan tempat kerja yang sumpek, kotor dan pengap. Keadaan tempat kerja yang baik dapat merangsang pegawai untuk bekerja keras dan menghasilkan sesuatu yang diinginkan unit kerja darinya. Semakin baik ruang kerja semakin senang pegawai bekerja, dan akan menimbulkan efektivitas kerja bagi pegawai. Fasilitas kerja seperti tempat duduk, alat kerja yang cukup dan sesuai akan menghindari kebosanan kerja dan merangsang gairah berprestasi, karena dukungan peralatan yang baik. Kekurangan peralatan kerja bisa menyebabkan pegawai malas untuk bekerja karena setiap kebutuhan kerjanya tidak tersedia, sehingga menjadi penghambat bagi kreativitasnya.

Fasilitas kerja yang cukup, baik jumlah, jenis maupun mutu, menyebabkan timbulnya kepuasan kerja bagi pegawai, walaupun disadari bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi efektivitas kerjanya. Untuk itu perlu diperhatikan lingkungan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kerja pegawai, bentuk interaksi sosial dalam lembaga yang diwarnai oleh rasa keakraban, rasa harga menghargai, rasa saling mengenal kemampuan dan sifat antara pegawai administrasi, dan lain-lain.

Kelancaran komunikasi yang disertai sikap terbuka sesama pegawai dapat memupuk kekompakan dan kerja sama yang baik dalam penyelesaian tugas. Semua indikasi ini akan membuat tugas menjadi mudah dan lancar dengan hasil yang memuaskan. Dengan demikian rasa berhasil dan meningkatkan kemampuan akan muncul. Hal ini merupakan sumber kepuasan kerja instrinsik. Dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya makin kondusif lingkungan kerja, maka makin tinggi pula efektivitas kerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Baik tidaknya suatu lingkungan kerja suatu instansi, bukan hanya ditentukan tinggi rendahnya motivasi kerja, sebab masih banyak faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja seorang pegawai salah satu di antaranya adalah lingkungan kerja pegawai yang ada di instansi tersebut. Manusia memiliki potensi tertentu, baik fisik maupun non fisik, pengetahuan, perasaan dan keyakinan serta dorongan untuk bertindak terhadap suatu obyek. Jika potensi tersebut tidak dimanfaatkan dengan baik, yang kemudian tidak memiliki dorongan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka lingkungan kerja yang baik tidak akan terwujud secara umum.

Berdasarkan penjelasan dan uraian di atas, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, maka diduga motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian dikatakan

bahwa makin tinggi motivasi dan lingkungan kerja pegawai, makin tinggi pula efektivitas kerjanya. Oleh karena itu diduga terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja. Dengan kata lain makin tinggi motivasi dan lingkungan kerja seorang pegawai makin tinggi pula efektivitas kerjanya. Sebaliknya makin rendah motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai makin rendah pula efektivitas kerjanya.

### **Paradigma Penelitian**



**Gambar 2**  
**Paradigma Penelitian**

### **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.
3. Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

### **Metode Penelitian yang digunakan**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode *Survai*. Ary, Yacobs and Razavich (1999:382) menyatakan bahwa metode survai dirancang untuk memperoleh informasi tentang status gejala pada saat penelitian dilakukan dengan tujuan untuk melukiskan variabel atau kondisi atau kondisi apa yang ada dalam suatu situasi. Kemudian hasil datanya menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan semua data dari semua variabel dalam bentuk; distribusi frekuensi, histogram, modus, median, harga rata-rata serta simpangan baku (standar deviasi). Sedangkan analisis statistik inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis terutama mengenai uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas.

### **Sumber Dan Cara Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh langsung melalui penelitian dan melalui penggunaan kuesioner. Untuk mendapatkan data, maka penelitian dilakukan dengan cara berkunjung ke lokasi penelitian dan sumber-sumber

referensi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas kesehatan Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 160 orang. Selanjutnya sebelum melakukan pengambilan sampel terlebih dahulu perlu dipahami tentang pengertian sampel. Menurut Sugiyono (2010:81) bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki untuk populasi tersebut”. Dalam penentuan jumlah sampel, penulis mengacu pada pendapat Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Soepomo (2002:115-116) mengemukakan bahwa: yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian dari elemen-elemen populasi. Jika cukup homogen terhadap populasi di bawah 1000 populasi dapat digunakan sampel sebanyak 25% dan di atas 1000 sebanyak 15%, untuk jaminan ada baiknya sampel selalu ditambah dari jumlah matematis tadi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas penulis tidak mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sampel, karena keterbatasan waktu dan dana sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 25 % x 160 = 40 orang. Sedangkan teknik pengambilan sample yang dipergunakan yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling*, dalam hal ini penulis menganggap semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diteliti. Adapun rumus dari *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah :

$$N_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

Keterangan:

Ni : Ukuran setiap strata sample

Ni : Ukuran setiap strata populasi

n : Ukuran (total) sample  
N : Ukuran (total) populasi

kerja terhadap  
efektivitas kerja.

$H_a : \beta \neq 0$  Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja.

### Tehnik Analisis dan Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Nilai  $t_{hitung}$  dapat dicari dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi parsial

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$  ditentukan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n - k - 1)$  dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Adapun hipotesis statistik yang diajukan untuk uji parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah:

a.  $H_0 : \beta = 0$  Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja.

$H_a : \beta \neq 0$  Terdapat pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja.

b.  $H_0 : \beta = 0$  Tidak terdapat pengaruh lingkungan

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$  ditentukan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = (\text{jumlah variabel} - 1)$  dan  $(n - k - 1)$ , dengan kriteria uji yang digunakan adalah :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Adapun hipotesis statistik yang diajukan untuk uji simultan (uji F) dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : \beta = 0$  Tidak terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja.

$H_a : \beta \neq 0$  Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja.

## Hasil dan Pembahasan

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data, baik berupa ukuran gejala sentral, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Nilai-nilai yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu; nilai rata-rata, simpangan baku, modus, median, distribusi frekuensi serta grafik histogram.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni; (1) motivasi (2) lingkungan kerja, dan (3) efektivitas kerja pegawai. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan dikemukakan berikut ini :

### Motivasi

Skor teoretik yang diharapkan diperoleh pegawai dari variabel motivasi kerja adalah terletak pada rentangan skor antara 30 sampai 150. Ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja hanya berada antara 92 sampai dengan 134, skor rata-rata sebesar 120,43 simpangan baku atau standar deviasi sebesar 10,18, median sebesar 122, modus sebesar 130.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jika dibandingkan dengan nilai rata-rata menunjukkan bahwa skor motivasi yang berada di bawah nilai rata-rata sebanyak 17 responden

(42,50%), sedang yang berada pada kelompok kelas nilai rata-rata adalah sebanyak 10 responden (25,00 %) dan yang berada di atas nilai rata-rata 13 responden (32,50 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta Jawa Barat termasuk dalam kategori rendah.

### Lingkungan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentangan skor variabel lingkungan kerja pegawai berada antara 99 sampai dengan 135 dari skor teoretik 30 hingga 150, skor rata-rata sebesar 122,05, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 10,19, median sebesar 122, modus sebesar 135.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, jika dibandingkan dengan nilai rata-rata menunjukkan bahwa skor lingkungan kerja pegawai yang berada di bawah nilai rata-rata sebanyak 14 responden (35,00 %), sedang yang berada pada kelompok kelas nilai rata-rata adalah sebanyak 7 responden (17,50 %) dan yang berada di atas nilai rata-rata 19 responden (47,50%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta Jawa Barat termasuk dalam kategori tinggi.

### Efektivitas Kerja

Skor teoretik yang diharapkan diperoleh dari penelitian untuk variabel efektivitas kerja adalah berada pada rentangan skor antara 30 sampai 150. Ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa skor efektivitas kerja hanya berada antara 99 sampai dengan 141, skor rata-rata sebesar

121,93, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 10,75, median sebesar 123 modus sebesar 132.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, jika dibandingkan dengan nilai rata-rata menunjukkan bahwa skor efektivitas kerja yang berada di bawah nilai rata-rata sebanyak 16 responden (40,00 %), sedang yang berada pada kelompok kelas nilai rata-rata adalah sebanyak 8 responden (20,00 %) dan yang berada di atas nilai rata-rata 16 responden (40,00 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta Jawa Barat termasuk dalam kategori sedang.

### Pengujian Persyaratan Analisis

Data variabel penelitian yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial melalui teknik korelasi sederhana dan regresi ganda harus memenuhi beberapa persyaratan. Di antara persyaratan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Data bersumber dari sampel berupa pasangan data variabel X dan variabel Y harus diambil secara acak dan memenuhi sampel minimum.
2. Untuk setiap kelompok nilai variabel X, dan variabel Y harus independen dan berdistribusi normal.
3. Hubungan pasangan data variabel X dan variabel Y harus linear
4. Untuk setiap kelompok nilai variabel X, variansinya harus sama

Untuk memenuhi persyaratan tersebut telah dilakukan pengujian persyaratan analisis, yaitu pengujian normalitas distribusi data dan pengujian homogenitas data. Hasil pengujian dikemukakan berikut ini :

### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas masing-masing variabel dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas  $X_1$ , dan Y atas  $X_2$  dengan menggunakan statistik *Uji Lilliefors*.

Pengujian galat taksiran regresi Y atas  $X_1$  menghasilkan nilai  $L_{hitung}$  maksimum sebesar 0,069 sedangkan  $L_{tabel}$  pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,140. Ternyata  $L_{hitung} < L_{tabel}$  atau  $0,069 < 0,140$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas  $X_1$  berdistribusi normal.

Untuk pengujian galat taksiran regresi Y atas  $X_2$  menghasilkan nilai  $L_{hitung}$  maksimum sebesar 0,135 sedangkan  $L_{tabel}$  pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,140. Ternyata  $L_{hitung} < L_{tabel}$  atau  $0,135 < 0,140$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas  $X_2$  juga berdistribusi normal. Oleh karena itu galat taksiran Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$  berdistribusi normal. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan. Hasil pengujian normalitas secara keseluruhan dapat diperlihatkan pada lampiran 4.3 dan 4.5. Sedangkan rangkuman hasil pengujian normalitas secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1**

### Uji Normalitas Galat Taksiran $Y - \hat{Y}$

No	Galat Taksiran	L <sub>0</sub>	L <sub>tabel(0,05)</sub>	Keputusan	Ket
1.	Y atas X <sub>1</sub>	0,069	0,140	Terima H <sub>0</sub>	Normal
2.	Y atas X <sub>2</sub>	0,135	0,140	Terima H <sub>0</sub>	Normal

## 2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang homogen. Pengujian homogen dilakukan terhadap varians regresi Y atas X<sub>1</sub> dan Y atas X<sub>2</sub> dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett.

Pengujian varians regresi Y atas X<sub>1</sub> menghasilkan nilai  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 21,472 sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 22,362. Ternyata  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  atau  $21,472 < 22,362$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians Y atas X<sub>1</sub> homogen. Untuk pengujian varians regresi Y atas X<sub>2</sub> menghasilkan nilai  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 17,448 sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 19,675. Ternyata  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  atau  $17,448 < 19,675$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians Y atas X<sub>2</sub> homogen.

Secara keseluruhan varians regresi Y atas X<sub>1</sub> dan Y atas X<sub>2</sub> dapat dinyatakan homogen. Dengan demikian pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan. Hasil pengujian homogenitas varians regresi secara keseluruhan dapat diperlihatkan pada lampiran 4.7 sampai 4.8. Sedangkan rangkuman hasil pengujian homogenitas secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**

## Uji Homogenitas Varians Regresi Y atas X<sub>1</sub> dan Y atas X<sub>2</sub>

No	Varians	$\chi^2_{hitung}$	K	$\chi^2_{tabel}$	Keputusan	Ket
1.	Y atas X <sub>1</sub>	21,472	14	22,362	Terima H <sub>0</sub>	Homogen
2.	Y atas X <sub>2</sub>	17,448	12	19,675	Terima H <sub>0</sub>	Homogen

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi.

## Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini telah diajukan tiga hipotesis, yang akan diuji dengan menggunakan statistik inferensial melalui teknik analisis regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua diuji dengan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi ganda. Masing-masing pengujian tersebut secara rinci diuraikan berikut ini :

## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Untuk mengetahui pengaruh motivasi **Hasil** dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dilakukan uji statistik dengan menggunakan regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda menggunakan program aplikasi *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Persamaan Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
18.665	13.739		1.359	.183	
.507	.127	.507	3.993	.000	
.347	.120	.366	2.883	.007	

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Melalui nilai koefisien pada kolom B pada tabel di atas maka dapat disusun suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18,665 + 0,507X_1 + 0,347X_2$$

Dimana:

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$$

$$Y = \text{Efektivitas Kerja}$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan nilai konstanta sebesar 18,665 menunjukkan bahwa apabila motivasi dan lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka efektivitas kerja skornya adalah 18,665. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,507 dan lingkungan kerja sebesar 0,347 menunjukkan bahwa apabila motivasi dan lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 skor maka efektivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,507 skor dari motivasi dan sebesar 0,347 skor dari lingkungan kerja. Kedua koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja, semakin meningkat motivasi dan lingkungan kerja maka semakin naik efektivitas kerja.

Untuk mengetahui korelasi antara motivasi dan lingkungan kerja dengan efektivitas kerja serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persentase motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja,

penulis melakukan analisis korelasi simultan dan analisis koefisien determinasi dengan hasil output SPSS sebagai berikut :

**Tabel 4**

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

#### Untuk Korelasi Simultan dan Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.585	6.56376

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien korelasi simultan (R) antara motivasi dan lingkungan kerja dengan efektivitas kerja sebesar 0,779. Korelasi ini merupakan korelasi yang kuat (0,60 - 0,799) sedangkan tanda positif menunjukkan adanya korelasi berbanding lurus antara ketiga variabel tersebut, yaitu semakin tingginya motivasi dan lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan efektivitas kerja, atau sebaliknya.

Dari tabel di atas dapat terlihat pula nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,607. Hal ini berarti efektivitas kerja dipengaruhi secara simultan oleh motivasi dan lingkungan kerja sebesar 60,7%, sisanya 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk menguji keberartian atau kebermaknaan persamaan regresi dan hipotesis simultan dalam penelitian, penulis melakukan uji anova dengan hasil output SPSS sebagai berikut:

**Tabel 5**

### Hasil Analisis Regresi Linier

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2457.830	2	1228.915	28.524	.000 <sup>a</sup>
Residual	1594.070	37	43.083		
Total	4051.900	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

## Berganda

### Untuk Uji ANOVA (Uji F)

Dengan melihat hasil output SPSS di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,524 dan nilai signifikan diperoleh 0,000. Pada taraf signifikan 0,05 dan  $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,252. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} = 28,524 > F_{tabel} = 3,252$ , artinya persamaan regresi untuk pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja adalah bermakna atau berarti. Hal tersebut menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut;

$$H_0 : \rho_{y_1} = 0 \longrightarrow H_1 : \rho_{y_1} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi untuk variabel  $X_1$  (Motivasi) sebesar 0,507, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 skor maka efektivitas kerja akan

mengalami kenaikan sebesar 0,507 skor. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja, semakin meningkat motivasi maka semakin naik efektivitas kerja. Analisis koefisien korelasi parsial antara motivasi dengan efektivitas kerja melalui variabel kontrol lingkungan kerja diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Korelasi Parsial antar**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	Motivasi	.720	.549	.412
	Lingkungan Kerja	.661	.428	.297

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien korelasi parsial ( $r_{x_2(x_1y)}$ ) antara motivasi dengan efektivitas kerja sebesar 0,549. Korelasi ini merupakan Korelasi yang sedang (0,40 - 0,599) sedangkan tanda positif menunjukkan adanya korelasi berbanding lurus antara kedua variabel tersebut, yaitu semakin tingginya motivasi akan diikuti dengan peningkatan efektivitas kerja, atau sebaliknya. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan hasil output SPSS sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t Untuk Pengaruh  $X_1$  terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18.665	13.739		1.359	.183
Motivasi	.507	.127	.507	3.993	.000
Lingkungan Kerja	.347	.120	.366	2.883	.007

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada motivasi adalah 3,993 dengan signifikansi sebesar 0,000. Pada derajat bebas ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$ , nilai  $t_{tabel}$  pada signifikansi 5% uji 1 pihak adalah 1,687. Karena  $t_{hitung} = 3,993 > t_{tabel} = 1,687$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  (efektivitas kerja) sebesar 0,347, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 skor maka efektivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,347 skor. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja, semakin meningkat lingkungan kerja maka semakin naik efektivitas kerja.

Analisis koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja melalui variabel kontrol motivasi diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 8**  
Hasil Analisis Korelasi Parsial antara  $X_2$  dengan Y

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
1 Motivasi	.720	.549	.412
Lingkungan Kerja	.661	.428	.297

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien korelasi parsial ( $r_{x_1(x_2y)}$ ) antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja sebesar 0,661. Korelasi ini merupakan korelasi yang kuat (0,60 - 0,799) sedangkan tanda positif menunjukkan adanya korelasi berbanding lurus antara kedua variabel tersebut, yaitu semakin tingginya lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan efektivitas kerja, atau sebaliknya.

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan hasil output SPSS sebagai berikut :

**Tabel 9**  
Hasil Uji t Untuk Pengaruh  $X_2$  terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18.665	13.739		1.359	.183
Motivasi	.507	.127	.507	3.993	.000
Lingkungan Kerja	.347	.120	.366	2.883	.007

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada Lingkungan Kerja adalah 2,883 dengan signifikansi sebesar 0,007. Pada derajat bebas ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$ , nilai  $t_{tabel}$  pada signifikansi 5% uji 1 pihak adalah 1,687. Karena  $t_{hitung} = 2,883 > t_{tabel} = 1,687$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja. Nilai signifikansi

sebesar  $0,007 < 0,05$  menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi linear ganda diperoleh nilai konstanta sebesar 18,665 yang menunjukkan bahwa apabila motivasi dan lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka efektivitas kerja skornya adalah 18,665. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,507 dan lingkungan kerja sebesar 0,347 menunjukkan bahwa apabila motivasi dan lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 skor maka lingkungan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,507 skor dari motivasi dan sebesar 0,347 skor dari lingkungan kerja. Kedua koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja, semakin meningkat motivasi dan lingkungan kerja maka semakin naik efektivitas kerja. Koefisien korelasi simultan ( $R$ ) antara motivasi dan lingkungan kerja dengan efektivitas kerja sebesar 0,779. Korelasi ini merupakan korelasi yang kuat (0,60 - 0,799) sedangkan tanda positif menunjukkan adanya korelasi berbanding lurus antara ketiga variabel tersebut, yaitu semakin tingginya motivasi dan lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan efektivitas kerja, atau sebaliknya. Nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) diperoleh sebesar 0,607. Hal ini berarti efektivitas kerja dipengaruhi secara simultan oleh motivasi dan lingkungan kerja sebesar 60,7%, sisanya 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi untuk variabel  $X_1$  (Motivasi) sebesar 0,507, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 skor maka efektivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,507 skor. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja, semakin meningkat motivasi maka semakin naik efektivitas kerja. Analisis koefisien korelasi parsial antara motivasi dengan efektivitas kerja melalui variabel kontrol lingkungan kerja diperoleh sebesar 0,549. Korelasi ini merupakan korelasi yang sedang (0,40 - 0,599) sedangkan tanda positif menunjukkan adanya korelasi berbanding lurus antara kedua variabel tersebut, yaitu semakin tingginya motivasi akan diikuti dengan peningkatan

efektivitas kerja, atau sebaliknya. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan hasil nilai signifikansi sebesar  $0,046 < 0,05$  menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) sebesar 0,347, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 skor maka efektivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,347 skor. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja, semakin meningkat lingkungan kerja maka semakin naik efektivitas kerja. Analisis koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja melalui variabel kontrol motivasi diperoleh sebesar 0,661. Korelasi ini merupakan korelasi yang kuat (0,60 - 0,799) sedangkan tanda positif menunjukkan adanya korelasi berbanding lurus antara kedua variabel tersebut, yaitu semakin tingginya lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan efektivitas kerja, atau sebaliknya. Untuk menguji pengaruh lingkungan Kerja terhadap efektivitas kerja dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$  menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja adalah

signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

## Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Dengan demikian berarti ada pengaruh : (1) motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, (3) motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil uji “t” untuk hipotesis pertama dan kedua, serta hasil uji “F” untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kontribusi tersebut sangat signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan uraian tersebut maka beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Ini berarti bahwa makin tinggi motivasi seorang pegawai akan makin baik pula efektivitas kerjanya. ( $X_1 = 50\%$ )
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Artinya makin baik lingkungan kerjanya, semakin baik efektivitas kerja seorang pegawai. ( $X_2 = 34\%$ )
3. Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Dengan demikian berarti bahwa makin tinggi motivasi dan makin baik lingkungan kerjanya, akan makin

baik efektivitas kerjanya. (Y = 60%)

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasinya maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi organisasi/instansi untuk lebih memperhatikan faktor motivasi pegawai, karena motivasi yang tinggi akan meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga efektivitas kerjanya akan semakin baik. (Motivasi ekstrinsik : pujian, hukuman dan aturan).
2. Faktor motivasi kerja dan efektifitas kerja hendaknya mendapat perhatian yang serius dari pihak pimpinan dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta Jawa Barat, karena kedua variabel tersebut telah terbukti memiliki korelasi yang positif baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap lingkungan kerja pegawai. Jika pegawai bekerja dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan dapat meningkatkan produktivitasnya. (Ruang Kerja, Suasana kerja dan Perilaku).
3. Penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan penelitian lain dengan mengubah atau menambah variabel bebasnya, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi secara signifikan terhadap efektivitas kerja.

### Daftar Pustaka

- Ary, Donald, L. Ch, Yacobs and Razavich. 1999. *Introduction in Research in Education*. Sydney: Hott Rinehart and Winston.
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Lawler, Edward E. 2004. *Motivation in Work Organizations*. San Francisco: Josse-Bass.
- Maslow, Abraham H. 2000. *Motivation and Personality*. New York: Parper and Row Publisher.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Parek, Udai. 2004. *Perilaku Organisasi, terjemahan Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Management*. Jakarta: Migas Surya dan Grafindo.
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2006.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gramedia.
- Sumamur. 2006. *Hyigine Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung, 2006.
- Devung, G.Simon. 1998. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: P2LPTK.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja (ed. 3)*. Jakarta, Indonesia : Raja Grafindo Persada.

- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, Emilia Noviani Asta. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- , 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : B-P UNDIP.
- Firnidia, Linda. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Gomes, F. Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Singer, Robert N. 2005. *Motor Learning Human Performance* (New York : Macmillan Publishing Co. Inc.
- Stoner, James AF., R. Edward Freeman, daniel L. Gilbert Jr. 2006. *Management*, terjemahan Alexander Sindono, Jakarta : Prenhalindo.
- The Liang Gie. 2001. *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara*, yogyakarta : UGM Press.
- Tyssen, Theodore G. 2006. *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer*, alih bahasa Hadyana. Jakarta : Arcan.
- Simamora, henry. 1997. *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Rausch, Erwin dan Herbert Sherman. 2001. *Practical Tools for Effective/Leadership Development* (<http://www.esc.edu/esconline>).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung : Penerbit Erlangga.
- Dhermawan. A. A. N. B. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan*

- Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan umum Provinsi Bali. Bali : Jurnal manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan.*
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Febriani, N. M. T & Indrawati, A. D. (2013). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali. Bali : Jurnal Manajemen UNUD 2 (5).*
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasia, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : PT. Grasindo*
- Ibrahim, R. H. (2013). *Analisis Faktor Fundamental Terhadap Harga Saham PT. Bakrieland Development Tbk dan PT. Sentul City. Jakarta : jurnal UPI IQ09-2Q12*
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan organisasi). Bandung : Alfabeta.*
- Suryabrata, S. (2002). *Metodologi Penelitian (1 st ed). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.*
- Reza, R. A. (2010). *Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa. Semarang.*
- Negara, I. W. A. & Dewi, A. A. K. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada CV. Jaya Utama Teknik. Bali : Jurnal Manajemen UNUD. 3 (10).*