

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung

a. Riwayat Singkat BBPLKDN Bandung

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri Bandung (BBPLKDN) adalah lembaga pelatihan pemerintah yang merupakan Unit Pelayanan Teknis dalam hal ini Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Lembaga ini didirikan pada tanggal 23 Februari 1952 atas inisiatif Pemerintah Republik Indonesia bekerja sama dengan Program Colombo Plan, terletak di Jalan Jenderal Gatot Subroto No. 170 Bandung dengan luas lahan sekitar 3 hektar.

BBPLKDN Bandung yang dulu dikenal sebagai BLK Industri telah berpengalaman dalam melatih pencari kerja, karyawan, guru sekolah/lembaga pelatihan selama puluhan tahun dan lulusannya sudah tersebar diperbagai perusahaan dan instansi diseluruh Indonesia. BBPLKDN Bandung mempunyai tugas melaksanakan dan mengembangkan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan konsultasi bidang instruktur, tenaga pelatihan dan tenaga kerja. BBPLKDN dengan motto "Selangkah Lebih Maju" selalu berusaha menjawab tantangan dunia Industri

dan pelanggan dengan selalu mengaktualisasikan manajemen kebijakan mutu standar ISO 9001:2000.

Mengikuti perkembangan dunia kerja dan kebutuhan pelatihan serta perannya maka nama lembaga ini mengalami beberapa kali perubahan sebagai berikut :

- 1952 – 1966 bernama Pusat Latihan Kerja (PLK) Bandung.
- 1967 – 1974 bernama Pusat Latihan Kejuruan Industri dan Manajemen (PLKIM) Bandung.
- 1974 – 1983 bernama Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Bandung.
- 1983 – 1989 bernama Balai Latihan Kerja (BLK) Bandung.
- 1989 – 1997 bernama Balai Latihan Kerja Industri Bandung (BLKI) dan Balai Latihan Instruktur Bandung (BLIB) Bandung termasuk di dalamnya.
- 1997 – 2000 bernama Balai Latihan Instruktur dan Pengembangan (BLIP) Bandung.
- 2000 – 2002 bernama Pusat Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Manufaktur (P3TKIM).
- 2002 – 2006 bernama Pusat Pelatihan Kerja Industri Jasa dan Manufaktur (Puslatker IJM) Bandung.
- 2006 – sekarang berubah menjadi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

Pada 28 November 1985 ditandatangani kerjasama antara pemerintah Indonesia dengan Negara bagian Baden Wuerttemberg Republik Federasi Jerman dalam rangka meningkatkan kualitas pelatihan instruktur. Kerjasama ini difokuskan

pada dua kejuruan yaitu kejuruan listrik dan kejuruan logam. Beberapa instruktur BLK dilatih di Jerman dalam rangka merealisasikan kerjasama tersebut. Proyek lembaga pelatihan instruktur tersebut diberi nama Balai Latihan Instruktur Bandung disingkat BLIB yang diketuai oleh seorang koordinator dan secara administratif merupakan bagian dari BLKI Bandung. Bekerjasama dengan IKIP Negeri Bandung BLIB menghasilkan instruktur latihan kerja sampai jenjang diploma 3 dan memiliki akta IV.

Tahapan proyek bantuan Jerman adalah sebagai berikut:

Tahap I (1988-1996) : Peningkatan dan pengembangan sumberdaya Pelatihan Kejuruan Teknologi Mekanik (Mesin Produksi dan Las).

Tahap II (1996-2000) : peningkatan dan pengembangan sumberdaya pelatihan (software, hardare, brainware) kejuruan listrik (Teknik Elektro dan Elektronika Industri).

Kerjasama dengan Jerman masih tetap berlanjut sampai sekarang dalam bentuk partnership dengan HGS Singen serta menjadi anggota aliansi Indonesian German Institute. Setiap tahun diagendakan pertukaran instruktur dengan HGS Singen dengan pengiriman "*Short Time Expert*" dari HGS Singen atau pengiriman instruktur dari BBPLKDN Bandung ke HGS Singen.

Setelah selesainya proyek BLIB kerjasama dengan pemerintah Jerman telah memasuki lingkup yang lebih luas lagi dengan terpilihnya BLKI Bandung yang sudah berganti nama menjadi Pusat Pelatihan Kerja Industri Jasa dan Manufaktur pada tahun 2002 menjadi mitra unggulan dari Indonesian German Institute (IGI), suatu

aliansi dari gabungan institusi pelatihan terpilih yang memadukan pendidikan dan pelatihan kerja dengan teknologi inovatif dan metoda produksi.

Sebagai pusat unggulan dalam bidang peningkatan pelatihan dan produktivitas melalui Kepmenaker No. 17/2000, lembaga ini ditingkatkan eselonnya dari IIIa menjadi eselon IIa dan namanya berubah menjadi Pusat Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri dan Manufaktur.

Pada tahun 2006 terjadi reorganisasi ditingkat Departemen pusat. Badan Diklat dihapus dan Puslatker IJM berubah menjadi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri disingkat BBPLKDN. Sebagai Badan Layanan Umum maka BBPLKDN memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan sesuai dengan kapasitasnya. Salah satu bentuk layanan tersebut adalah membantu penyerapan lulusan oleh BBPLKDN Bandung dengan menyediakan Layanan “Kios 3 in 1” yaitu bentuk layanan untuk mengakses lowongan kerja melalui internet serta Bursa Tenaga Kerja Khusus (BTKK) yang bisa dimanfaatkan oleh lulusan maupun perusahaan yang membutuhkan lowongan kerja.

b. Tugas Pokok dan Fungsi

BBPLKDN mempunyai tugas pokok melaksanakan dan mengembangkan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan konsultasi bidang instruktur, tenaga pelatihan dan tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas pokok di atas, BBPLKDN menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan rencana, program dan anggaran, pengembangan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan konsultasi bidang instruktur, tenaga pelatihan dan tenaga kerja.
- 2) penyelenggaraan pelatihan, uji coba pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi, pengembangan dan validasi program dan materi pelatihan, serta konsultasi pelatihan instruktur, tenaga pelatihan dan tenaga kerja.
- 3) Pelaksanaan koordinasi, promosi, pemasaran, konsultasi, sertifikasi dan kerjasama kelembagaan.
- 4) Pelaksanaan evaluasi pelatihan dan pengembangan program, uji kompetensi, sertifikasi, pemberdayaan unit pelatihan, konsultasi dan penyusunan laporan.
- 5) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Balai Besar.

c. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Strategi

1) Visi

“Mewujudkan BBPLKDN Bandung sebagai "*Center of Excellence, Center of Development, Center of Empowerment (CEDE)*" di bidang pendidikan dan pelatihan dalam rangka mendukung kebijakan dan program ketenagakerjaan.”

2) Misi

- 1) Melaksanakan Diklat Instruktur dan tenaga kerja
- 2) Melaksanakan pengembangan sumber daya pelatihan
- 3) Melaksanakan konsultasi dan bimbingan penyelenggaraan diklat

3) Tujuan

- a) Menjadikan BBPLKDN sebagai *Model Center* dalam penyelenggaraan diklat, uji kompetensi dan pengembangan manajemen lembaga diklat.
- b) Menjadikan BBPLKDN sebagai pusat pengembangan sumber daya pelatihan.
- c) Mewujudkan kemandirian institusi dalam pengelolaan sumber daya pelatihan secara profesional dan transparan.

4) Sasaran

- a) Tersedianya SDP berbasis kompetensi dan produksi.
- b) Tersedianya sistem dan metode diklat sesuai dengan kebutuhan pasar/*user*.
- c) Tersedianya Lembaga Diklat yang *Comfortable, Marketable, Profesional*.
- d) Terwujudnya jejaring kerjasama sektoral, regional dan internasional.
- e) Tersedianya instruktur dan tenaga kerja yang kompeten dan profesional.

5) Strategi

- a) Pengembangan manajemen institusi
- b) Pengembangan sistem dan metoda pelatihan
- c) Pengembangan sumber daya pelatihan
- d) Pengembangan fisik institusi
- e) Pengembangan jejaring kerjasama baik dalam negeri maupun luar negeri

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada BBPLKDN Bandung (Lampiran 2) terdiri atas :

- 1) Kepala BBPLKDN
- 2) Bagian Tata Usaha
 - 1) Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan

- 2) Sub Bagian Umum dan Rumah Tangga
- 3) Bidang Pengembangan dan Evaluasi
 - a) Seksi Program dan Pengembangan
 - b) Seksi Evaluasi dan Pelaporan
- 4) Bidang Penyelenggaraan dan Pemberdayaan
 - a) Seksi Penyelenggaraan
 - b) Seksi Pemberdayaan
- 5) Kelompok Jabatan Fungsional
 - a) Departemen Teknik Mekanik
 - b) Departemen Listrik
 - c) Departemen Otomotif
 - d) Departemen Konstruksi/Bangunan
 - e) Departemen Administrasi Bisnis
 - f) Departemen Teknik Informatika

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini yaitu yaitu karyawan yang ada di Balai Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung sebanyak 82 orang. Untuk menunjang penelitian maka dibutuhkan pula karakteristik para karyawan. Berikut ini akan diuraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan jenjang pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengumpulan data melalui kuesioner berdasarkan karakteristik responden dari segi jenis kelamin diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	57	69,51 %
2.	Wanita	25	30,49 %
	Total	82	100,00 %

Sumber: Data hasil penyebaran angket

Hasil pengolahan data sampel dari 82 responden karyawan BBPLKDN Bandung, terdapat 57 orang responden yang berjenis kelamin pria dan 25 orang responden yang berjenis kelamin wanita. Jika dilihat dari persentasenya jumlah karyawan BBPLKDN Bandung yang dijadikan responden lebih didominasi oleh karyawan pria, yaitu dengan persentase sebanyak 69,51% sedangkan wanita hanya 30,49%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data 82 responden dari segi usia diperoleh rincian seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 - 25	10	12,20 %
2.	26 - 30	19	23,17 %
3.	31 - 35	12	14,63 %
4.	36 - 40	6	7,32 %
5.	41 - 45	12	14,63 %
6.	≥ 46	23	28,05 %
	Total	82	100,00 %

Sumber: Data hasil penyebaran angket

Hasil pengolahan data karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia di atas 46 tahun yang berjumlah 23 orang dengan persentase sebanyak 28,05%. Hal ini menunjukkan bahwa setidaknya BBPLKDN Bandung memiliki karyawan yang berloyalitas tinggi walaupun memang pada usia di atas 46 tahun dapat dikatakan sudah kurang produktif jika dilihat dari kondisi fisik.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pengumpulan data karakteristik responden berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan menghasilkan gambaran seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	SD	0	0,00 %
2.	SLTP	1	1,22 %
3.	SLTA	11	13,41 %
2.	Diploma	17	20,73 %
3.	S1	44	53,66 %
4.	S2	9	10,98 %
5.	S3	0	0,00%
Total		82	100,00 %

Sumber: Data hasil penyebaran angket

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa mayoritas karyawan BBPLKDN Bandung yang dijadikan responden berada pada jenjang pendidikan S1 yakni sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 53,66 %.

4.1.3 Pemantapan Instrumen Penelitian

Pemantapan angket dilakukan dengan melakukan uji instrumen. Uji instrumen ini dilakukan pada saat instrumen penelitian sudah tersedia dan siap untuk dipergunakan. Tujuannya adalah untuk menguji keandalan instrumen melalui uji kevalidan dan reliabilitasnya.

Pemantapan instrumen penelitian dilakukan dengan melakukan uji coba angket terhadap 20 orang responden. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya. Sesuai dengan variabel yang akan diteliti, angket yang diujicobakan terdiri atas angket untuk mengukur variabel motivasi berprestasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Penyebaran jumlah item angket pada masing-masing variabel tampak pada tabel berikut :

Tabel 4. 4
Jumlah item Angket untuk Ujicoba

No.	Variabel	Jumlah Item Angket
1.	Motivasi Berprestasi	17
2.	Lingkungan Kerja Fisik	17
3.	Kinerja Karyawan	19
	Total	53

Sumber : Hasil pembuatan angket

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah item angket yang akan diujicobakan sebanyak 53 item.

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang disebar yang akan digunakan dalam pengumpulan data yang akan dianalisis lebih lanjut. Formula yang dipergunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah *product moment coefficient* dari Karl Pearson.

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2006:146)

Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*. Setelah r hitung diperoleh, kemudian dibandingkan dengan r tabel dengan taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0.05$ dengan $dk = n-k-1$ ($dk = 20-2-1 = 17$) = 0,456. Jika r hitung $>$ r tabel maka item tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung \leq r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

1) Uji Validitas Variabel Motivasi Berprestasi (X1)

Variabel motivasi berprestasi ini terdiri dari empat indikator, yaitu tanggung jawab, keberanian, semangat untuk merealisasikan tujuan dan inovatif. Keempat indikator tersebut kemudian diuraikan menjadi 17 butir pernyataan angket.

Berikut ini adalah rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas variabel X₁ (Motivasi Berprestasi) dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Berprestasi

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	0,671	0,456	95%	Valid
2.	0,687	0,456	95%	Valid
3.	0,690	0,456	95%	Valid
4.	0,738	0,456	95%	Valid
5.	0,747	0,456	95%	Valid
6.	0,761	0,456	95%	Valid
7.	0,718	0,456	95%	Valid
8.	0,478	0,456	95%	Valid
9.	0,818	0,456	95%	Valid
10.	0,769	0,456	95%	Valid
11.	0,833	0,456	95%	Valid
12.	0,812	0,456	95%	Valid
13.	0,764	0,456	95%	Valid
14.	0,756	0,456	95%	Valid
15.	0,617	0,456	95%	Valid
16.	0,645	0,456	95%	Valid
17.	0,562	0,456	95%	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel hasil uji validitas terhadap 17 item pernyataan angket variabel X₁ (Motivasi Berprestasi) menunjukkan semua item angket valid. Dengan demikian semua item tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data variabel X₁ (Motivasi Berprestasi).

2) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Variabel lingkungan kerja fisik ini terdiri dari lima indikator, yaitu cahaya/penerangan, penggunaan warna, sirkulasi udara, suara kebisingan dan ruang

gerak Kelima indikator tersebut kemudian diuraikan menjadi 17 butir pernyataan angket.

Berikut ini adalah rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas variabel X₂ (Lingkungan Kerja Fisik) dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	0,531	0,456	95%	Valid
2.	0,588	0,456	95%	Valid
3.	0,753	0,456	95%	Valid
4.	0,438	0,456	95%	Tidak Valid
5.	0,515	0,456	95%	Valid
6.	0,355	0,456	95%	Tidak Valid
7.	0,672	0,456	95%	Valid
8.	0,483	0,456	95%	Valid
9.	0,529	0,456	95%	Valid
10.	0,602	0,456	95%	Valid
11.	0,506	0,456	95%	Valid
12.	0,580	0,456	95%	Valid
13.	0,512	0,456	95%	Valid
14.	0,686	0,456	95%	Valid
15.	0,545	0,456	95%	Valid
16.	0,586	0,456	95%	Valid
17.	0,598	0,456	95%	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel hasil uji validitas terhadap 18 item pernyataan angket variabel X₂ (Lingkungan Kerja Fisik) menunjukkan ada 2 item angket yang dinyatakan tidak valid yaitu angket nomor 4 dan 6, sehingga angket ini tidak dipergunakan dan kemudian dibuang. Dengan demikian jumlah item angket yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data variabel X₂ (Lingkungan Kerja Fisik)

sebanyak 15 item angket yakni nomor 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, dan 17.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan ini terdiri dari lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, kedisiplinan dan sikap terhadap pegawai lain. Kelima indikator tersebut kemudian diuraikan menjadi 19 butir pernyataan angket.

Berikut ini adalah rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	0,803	0,456	95%	Valid
2.	0,619	0,456	95%	Valid
3.	0,685	0,456	95%	Valid
4.	0,732	0,456	95%	Valid
5.	0,803	0,456	95%	Valid
6.	0,789	0,456	95%	Valid
7.	0,339	0,456	95%	Tidak Valid
8.	0,715	0,456	95%	Valid
9.	0,630	0,456	95%	Valid
10.	0,786	0,456	95%	Valid
11.	0,569	0,456	95%	Valid
12.	0,682	0,456	95%	Valid
13.	0,779	0,456	95%	Valid
14.	0,810	0,456	95%	Valid
15.	0,794	0,456	95%	Valid
16.	0,521	0,456	95%	Valid
17.	0,321	0,456	95%	Tidak Valid
18.	0,618	0,456	95%	Valid
19.	0,691	0,456	95%	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel hasil uji validitas terhadap 19 item pernyataan angket variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan ada 2 item angket yang dinyatakan tidak valid yaitu angket nomor 7 dan 17, sehingga angket ini tidak dipergunakan dan kemudian dibuang. Dengan demikian jumlah item angket yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data variabel Y (Kinerja Karyawan) sebanyak 17 item angket yakni angket nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, dan 19.

Dengan demikian secara keseluruhan rekapitulasi jumlah angket hasil ujicoba tampak pada tabel berikut :

Tabel 4. 8
Jumlah Item Angket Hasil Ujicoba

No.	Variabel	Jumlah Item Angket		
		Sebelum Uji Coba	Valid	Tidak Valid
1.	Motivasi Berprestasi	17	17	0
2.	Lingkungan Kerja Fisik	17	15	2
3.	Kinerja Karyawan	19	17	2
	Total	53	49	4

Sumber: Hasil pengolahan data

Item angket yang tidak valid terletak pada indikator yang berbeda, sehingga walaupun item angket ini dibuang, angket yang lain masih dianggap representatif untuk mengukur indikator yang dimaksud.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian alat pengumpulan data yang kedua adalah pengujian reliabilitas. Instrumen penelitian memiliki sifat selalu dapat dipercaya (reliabel), maka untuk memenuhinya dilakukan uji reliabilitas yaitu agar dapat diketahui ketepatan nilai angket, yang artinya apabila instrumen penelitian tersebut diujikan pada kelompok

yang sama walaupun pada waktu yang berbeda namun hasilnya tetap sama, maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen angket adalah dengan menggunakan Koefisien Alfa (α) dari Cronbach.

Untuk melakukan uji reliabilitas penulis menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Suharsimi Arikunto (2002:171)

Berdasarkan rumus di atas serta bantuan *Microsoft Excel* diperoleh hasil uji reliabilitas seperti tampak pada tabel berikut.

Tabel 4. 9
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Motivasi Berprestasi	0,9245	0,456	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Fisik	0,8484	0,456	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,9269	0,456	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel X₁ (motivasi berprestasi), diperoleh $r_{hitung} = 0,9245$ dan nilai tabel r pada $\alpha = 0,05$ dan db = n-k-1 = 0,456. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,9245 > 0,456$), dengan demikian angket untuk variabel X₁ (motivasi berprestasi) mempunyai daya ketetapan atau dengan kata lain reliabel.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel X₂ (lingkungan kerja fisik) diperoleh $r_{hitung} = 0,8484$ dan nilai tabel r pada $\alpha = 0,05$ dan

$db = n-k-1 = 0,456$. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,8484 > 0,456$), dengan demikian angket untuk variabel X_2 (lingkungan kerja fisik) mempunyai daya ketetapan atau dengan kata lain reliabel.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel Y (kinerja karyawan) diperoleh $r_{hitung} = 0,9296$ dan nilai tabel r pada $\alpha = 0,05$ dan $db = n-k-1 = 0,456$. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,9296 > 0,456$), dengan demikian angket untuk variabel Y (kinerja karyawan) mempunyai daya ketetapan atau dengan kata lain reliabel.

1.1.4 Deskripsi Variabel

a. **Motivasi Berprestasi Karyawan Pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung**

Variabel motivasi berprestasi dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator yaitu tanggung jawab, keberanian, semangat untuk merealisasikan tujuan dan inovatif. Dari empat indikator tersebut akan diuraikan menjadi 17 pernyataan yang dijadikan ukuran tentang variabel motivasi berprestasi, berdasarkan perhitungan dari 82 orang responden.

Deskripsi variabel motivasi berprestasi diperoleh melalui perhitungan persentase terhadap skor jawaban responden sebagaimana tercantum pada lampiran.

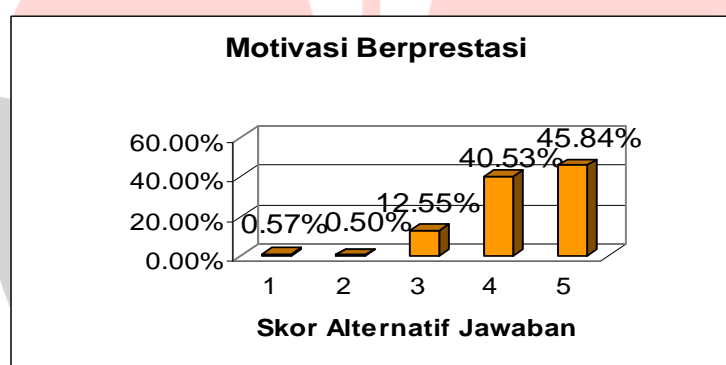
Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 4. 10
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Berprestasi

Alternatif Jawaban	Bobot	f	Bobot x f	Persentase
Selalu	5	639	3195	45,84 %
Sering	4	565	2260	40,53 %
Kadang-kadang	3	175	525	12,55 %
Hampir Tidak Pernah	2	7	14	0,50 %
Tidak Pernah	1	8	8	0,57 %
Jumlah		1394	6002	100,00 %
Rata-rata Skor				4,31

Sumber : Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber : Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 1
Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Berprestasi

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi dinyatakan sangat tinggi. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk variabel motivasi berprestasi terpusat pada alternatif jawaban skor 5 (Selalu), yaitu sebanyak 38 responden atau 45,84% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 4,31. Apabila dikonsultasikan dengan

kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8) angka tersebut berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori **sangat tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi karyawan pada BBPLKDN Bandung berada pada kategori sangat tinggi.

Variabel motivasi berprestasi dalam penelitian ini diukur melalui indikator (1) tanggung jawab, (2) keberanian, (3) semangat untuk merealisasikan tujuan dan (4) inovatif. Berikut ini disajikan skor rata-rata dari indikator-indikator tersebut.

1) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tanggung Jawab

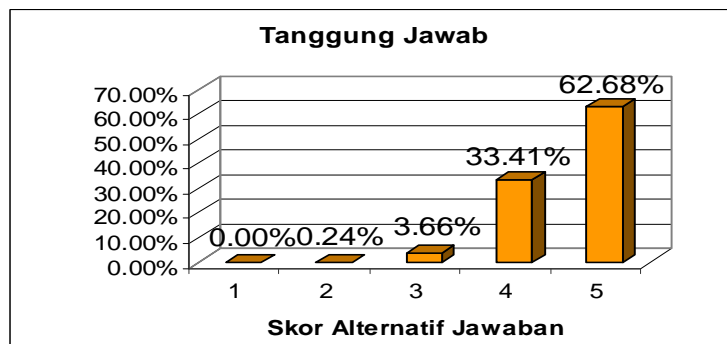
Indikator ini diukur melalui 5 item angket, yaitu nomor 1 sampai dengan 5. Kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 11
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab

No.Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
1	0	0	0	19	63	82	4,77
2	0	0	2	25	55	82	4,65
3	0	0	4	28	50	82	4,56
4	0	1	5	36	40	82	4,40
5	0	0	4	29	49	82	4,59
Jumlah	0	1	15	137	257	410	
Persentase	0,00%	0,24%	3,66%	33,41%	62,68%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							4,59

Sumber : Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber : Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 2

Tanggapan Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab dinyatakan sangat tinggi. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator tanggung jawab terpusat pada alternatif jawaban skor 5 (Selalu), yaitu sebanyak 51 responden atau 62,68% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator tanggung jawab sebesar 4,59. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori **sangat tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi karyawan BBPLKDN Bandung pada indikator tanggung jawab, berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan BBPLKDN Bandung selalu terdorong untuk memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan *Standard Operational Procedure* (SOP) walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan, selalu mematuhi segala peraturan yang berlaku dan bekerja sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi dari pimpinan.

2) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keberanian

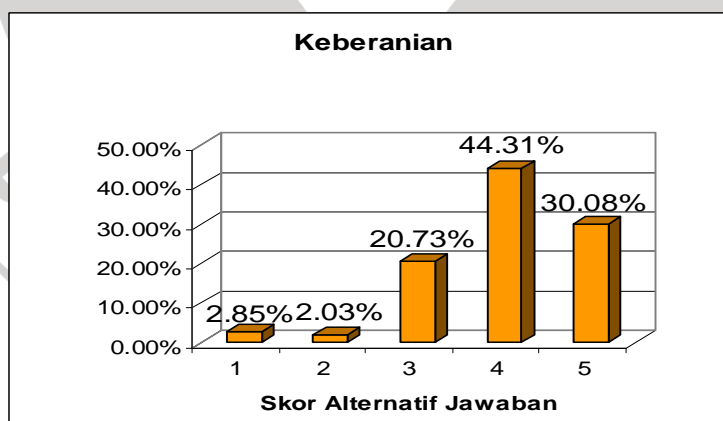
Indikator ini diukur melalui 3 item angket, yaitu nomor 6 sampai dengan 8. Kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 12
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Keberanian

No.Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
6	0	0	9	39	34	82	4,30
7	1	1	19	43	18	82	3,93
8	6	4	23	27	22	82	3,67
Jumlah	7	5	51	109	74	246	
Persentase	2,85%	2,03%	20,73%	44,31%	30,08%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							3,97

Sumber : Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber : Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 3
Tanggapan Responden terhadap Indikator Keberanian

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator keberanian dinyatakan tinggi. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator keberanian terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (Sering), yaitu sebanyak 36 responden atau 44,31% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator keberanian sebesar 3,97. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori **tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi karyawan BBPLKDN Bandung pada indikator keberanian, berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan BBPLKDN Bandung berani dalam mengambil resiko pekerjaannya, berani untuk melakukan pekerjaan yang lebih menantang dan bertahan pada tekanan sosial dari pegawai lain.

3) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Semangat Untuk Merealisasikan Tujuan

Indikator ini diukur melalui 6 item angket, yaitu nomor 9 sampai dengan 14. kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

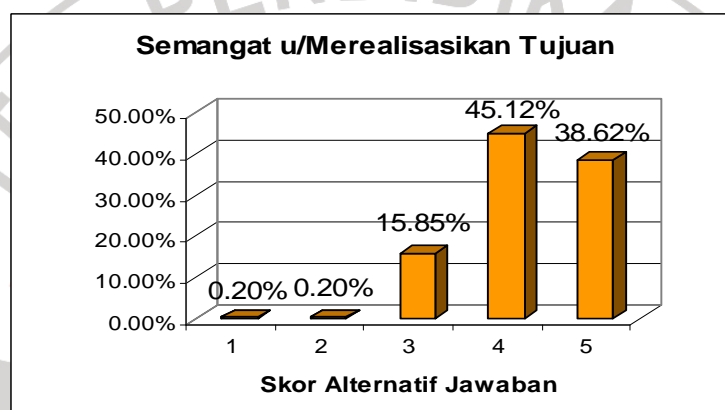
Tabel 4. 13
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Semangat Untuk Merealisasikan Tujuan

No.Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
9	0	0	8	31	43	82	4,43
10	1	1	8	45	27	82	4,17
11	0	0	9	38	35	82	4,32
12	0	0	11	41	30	82	4,23
13	0	0	11	37	34	82	4,28

14	0	0	31	30	21	82	3,88
Jumlah	1	1	78	222	190	492	
Persentase	0,20%	0,20%	15,82%	45,12%	36,62%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							4,22

Sumber: Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber : Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 4

Tanggapan Responden terhadap Indikator Semangat Untuk Merealisasikan Tujuan

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator semangat untuk merealisasikan tujuan dinyatakan tinggi. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator semangat untuk merealisasikan tujuan terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (Sering), yaitu sebanyak 37 responden atau 45,12% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator semangat untuk merealisasikan tujuan sebesar 4,22. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori **sangat tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi

berprestasi karyawan BBPLKDN Bandung pada indikator semangat untuk merealisasikan tujuan, berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan BBPLKDN Bandung terdorong untuk memiliki tujuan dan rencana kerja, terdorong untuk berjuang merealisasikan tujuan dan rencana kerja tersebut serta terdorong untuk mendapatkan umpan balik yang cepat dari hasil pekerjaannya.

4) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Inovatif

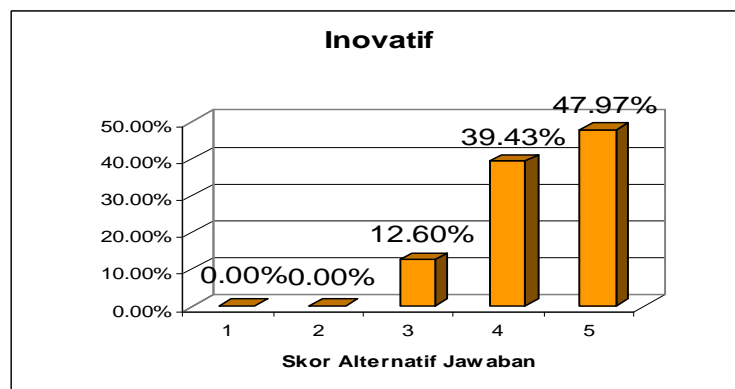
Indikator ini diukur melalui 3 item angket, yaitu nomor 15 sampai dengan 17. Kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 14
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Inovatif

No.Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
15	0	0	22	35	25	82	4,04
16	0	0	5	34	43	82	4,46
17	0	0	4	28	50	82	4,56
Jumlah	0	0	31	97	118	246	
Persentase	0,00%	0,00%	12,60%	39,43%	47,97%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							4,35

Sumber: Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber : Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 5

Tanggapan Responden terhadap Indikator Inovatif

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator inovatif dinyatakan sangat tinggi. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator inovatif terpusat pada alternatif jawaban skor 5 (Selalu), yaitu sebanyak 39 responden atau 47,97% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator inovatif sebesar 4,35. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori **sangat tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi karyawan BBPLKDN Bandung pada indikator inovatif, berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan BBPLKDN Bandung selalu terdorong untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien, lebih baik dari sebelumnya, selalu terdorong untuk menggunakan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan selalu terdorong untuk lebih menguasai pekerjaan sesuai dengan bidang garapannya .

b. Lingkungan Kerja Fisik Pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung

Variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator yaitu cahaya/penerangan, penggunaan warna, sirkulasi udara, suara kebisingan dan ruang gerak. Dari lima indikator tersebut akan diuraikan menjadi 15 pernyataan yang dijadikan ukuran tentang variabel lingkungan kerja fisik, berdasarkan perhitungan dari 82 orang responden.

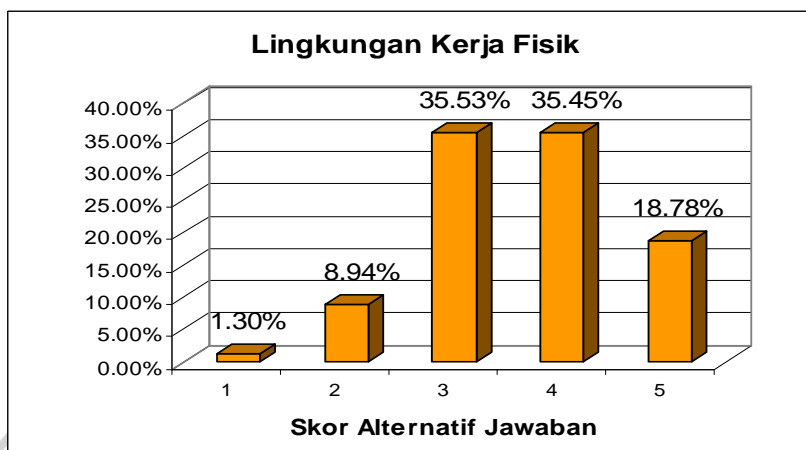
Deskripsi variabel lingkungan kerja fisik diperoleh melalui perhitungan persentase terhadap skor jawaban responden sebagaimana tercantum pada lampiran. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut.:

Tabel 4. 15
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Alternatif Jawaban	Bobot	f	Bobot x f	Persentase
Selalu	5	231	1155	18,78 %
Sering	4	436	1744	35,45 %
Kadang-kadang	3	437	1311	35,53 %
Hampir Tidak Pernah	2	110	220	8,94 %
Tidak Pernah	1	16	16	1,30 %
Jumlah		1230	4446	100,00 %
Rata-rata Skor				3,61

Sumber: Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber : Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 6

Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan cukup baik. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja fisik terpusat pada alternatif jawaban skor 3 (Kadang-kadang), yaitu sebanyak 29 responden atau 35,53% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,61. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori **baik**. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada BBPLKDN Bandung berada pada kategori baik.

Variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini diukur melalui tanggapan responden terhadap indikator : (1) cahaya/penerangan, (2) penggunaan warna, (3) sirkulasi udara, (4) suara kebisingan dan (5) ruang gerak. Berikut ini disajikan skor rata-rata dari indikator-indikator tersebut.

1) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Cahaya/penerangan

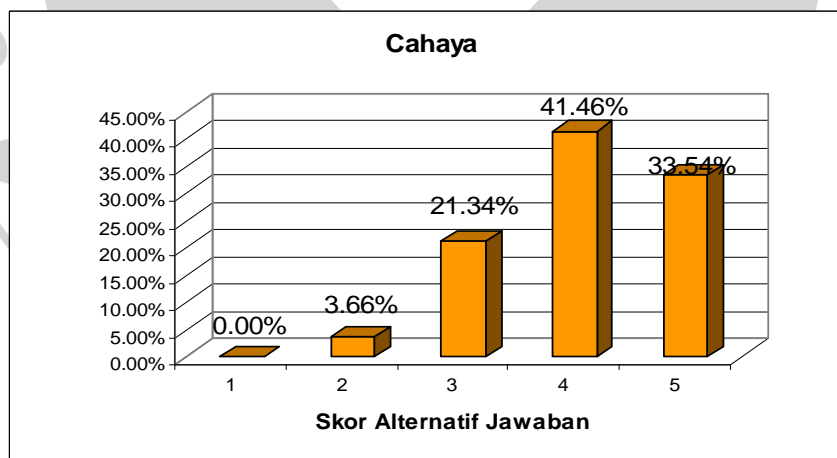
Indikator ini diukur melalui 2 item angket, yaitu nomor 1 dan 2. Kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 16
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Cahaya/Penerangan

No Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
1	0	2	19	36	25	82	4,02
2	0	4	16	32	30	82	4,07
Jumlah	0	6	35	68	55	164	
Persentase	0,00%	3,66%	21,34%	41,46%	33,54%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							4,05

Sumber : Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber: Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 7
Tanggapan Responden terhadap Indikator Cahaya/Penerangan

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator cahaya/penerangan dinyatakan baik. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator cahaya/penerangan terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (Sering), yaitu sebanyak 34 responden atau 41,46% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator cahaya/penerangan sebesar 4,05. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori **baik**. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada BBPLKDN Bandung pada indikator cahaya/penerangan, berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat penerangan alami (sinar matahari) dan penerangan buatan (lampu) di BBPLKDN Bandung sudah baik dan dapat memenuhi kebutuhan penerangan di tempat kerja.

2) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Penggunaan Warna

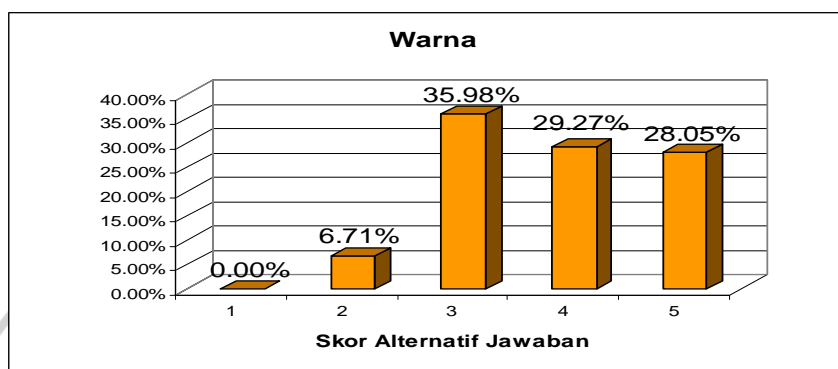
Indikator ini diukur melalui 2 item angket, yaitu nomor 3 dan 4. Kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 17
Kecenderungan Responden terhadap Indikator Penggunaan Warna

No Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
3	0	4	34	24	20	82	3,73
4	0	7	25	24	26	82	3,84
Jumlah	0	11	59	48	46	164	
Persentase	0,00%	6,71%	35,98%	29,27%	28,05%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							3,79

Sumber: Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber: Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 8
Tanggapan Responden terhadap Indikator Penggunaan Warna

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator cahaya/penerangan dinyatakan cukup baik. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator penggunaan warna terpusat pada alternatif jawaban skor 3 (Kadang-kadang), yaitu sebanyak 30 responden atau 35,98% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator penggunaan warna sebesar 3,79. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori **baik**. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada BBPLKDN Bandung pada indikator penggunaan warna, berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penggunaan warna dinding ruang kerja di BBPLKDN Bandung sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan alat-alat kantor yang digunakan.

3) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Sirkulasi udara

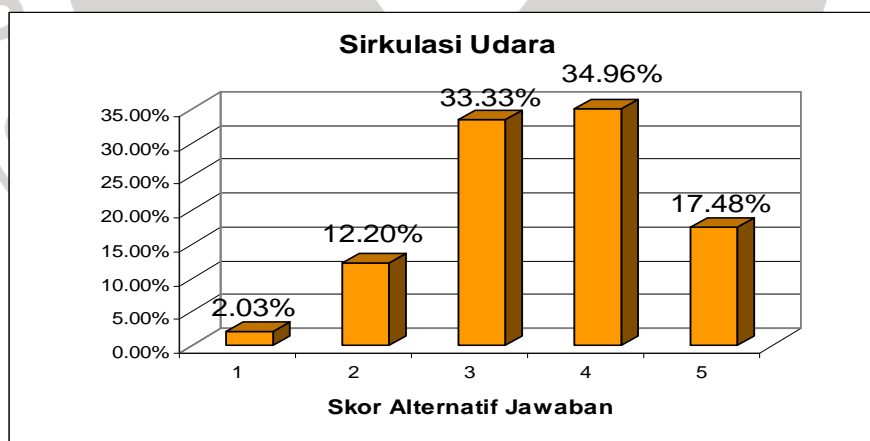
Indikator ini diukur melalui 3 item angket, yaitu nomor 5 sampai dengan 7. Kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 18
Kecenderungan Responden terhadap Indikator Sirkulasi Udara

No Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
5	0	6	12	42	22	82	3,98
6	0	6	30	29	17	82	3,70
7	5	18	40	15	4	82	2,94
Jumlah	5	30	82	86	43	246	
Persentase	2,03%	12,20%	33,33%	34,96%	17,48%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							3,54

Sumber : Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber: Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 9
Tanggapan Responden terhadap Indikator Sirkulasi Udara

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator sirkulasi udara dinyatakan baik. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator sirkulasi udara terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (Sering), yaitu sebanyak 29 responden atau 34,96% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator tanggung jawab sebesar 3,54. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori **baik**. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada BBPLKDN Bandung pada indikator sirkulasi udara, berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sirkulasi udara dalam ruang kerja di BBPLKDN Bandung sudah baik.

4) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Suara Kebisingan

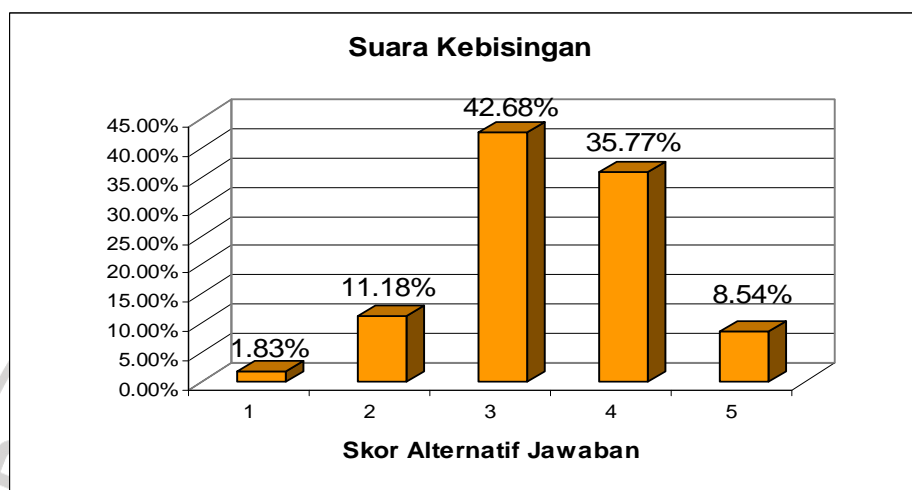
Indikator ini diukur melalui 6 item angket, yaitu nomor 8 sampai dengan 13. Kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 19
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Suara Kebisingan

No Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
8	4	8	29	33	8	82	3,40
9	1	8	27	36	10	82	3,56
10	2	12	36	27	5	82	3,26
11	0	7	36	33	6	82	3,46
12	2	8	40	26	6	82	3,32
13	0	12	42	21	7	82	3,28
Jumlah	9	55	210	176	42	492	
Persentase	1,83%	11,18%	42,68%	35,77%	8,54%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							3,38

Sumber : Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber: Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 10
Tanggapan Responden terhadap Indikator Suara Kebisingan

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator suara kebisingan dinyatakan cukup baik. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator suara kebisingan terpusat pada alternatif jawaban skor 3 (Kadang-kadang), yaitu sebanyak 35 responden atau 42,68% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator suara kebisingan sebesar 3,38. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori **cukup baik**. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada BBPLKDN Bandung pada indikator suara kebisingan, berada pada kategori cukup baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa suara-suara yang ditimbulkan di ruang kerja misalnya suara alat-alat kantor mesin-mesin, suara kendaraan bermotor dari luar kantor dan lain-lain kadang-kadang bisa

mengganggu konsentrasi para karyawan di BBPLKDN Bandung pada saat bekerja. Hal ini disebabkan karena jarak ruang kantor dengan ruang latihan yang di dalamnya terdapat mesin-mesin seperti mesin listrik, mesin otomotif dan lain-lain jaraknya cukup dekat, sehingga memungkinkan suara-suara yang ditimbulkan dari berbagai mesin tersebut dapat mengganggu pendengaran dan sering pula menimbulkan kesalahan komunikasi baik antara karyawan maupun antara instruktur dengan para peserta latihan.

5) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Ruang Gerak

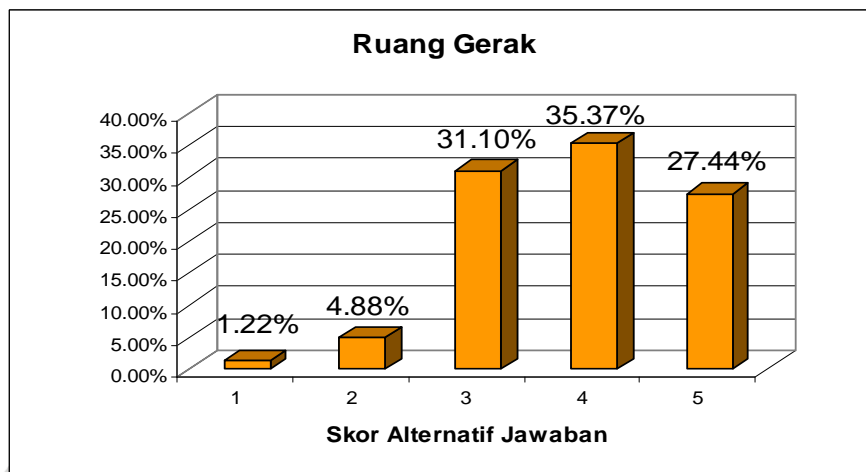
Indikator ini diukur melalui 2 item angket, yaitu nomor 14 dan 15. Kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 20
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Ruang Gerak

No Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
14	1	7	29	33	12	82	3,59
15	1	1	22	25	33	82	4,07
Jumlah	2	8	51	58	45	164	
Persentase	1,22%	4,88%	31,10%	35,37%	27,44%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							3,83

Sumber : Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber: Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 11
Tanggapan Responden terhadap Indikator Ruang Gerak

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator ruang gerak dinyatakan baik. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator ruang gerak terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (Sering), yaitu sebanyak 29 responden atau 35,37% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator ruang gerak sebesar 3.83. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori **baik**. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada BBPLKDN Bandung pada indikator ruang gerak, berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ruang kerja di BBPLKDN Bandung sudah baik dan sesuai dengan jumlah karyawan. Selain itu, pegawai pun dapat menjalankan aktivitas kerja dengan leluasa di ruang kerjanya.

c. Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, kedisiplinan, sikap terhadap pegawai lain. Dari lima indikator tersebut akan diuraikan menjadi 17 pernyataan yang dijadikan ukuran tentang variabel kinerja karyawan, berdasarkan perhitungan dari 82 orang responden.

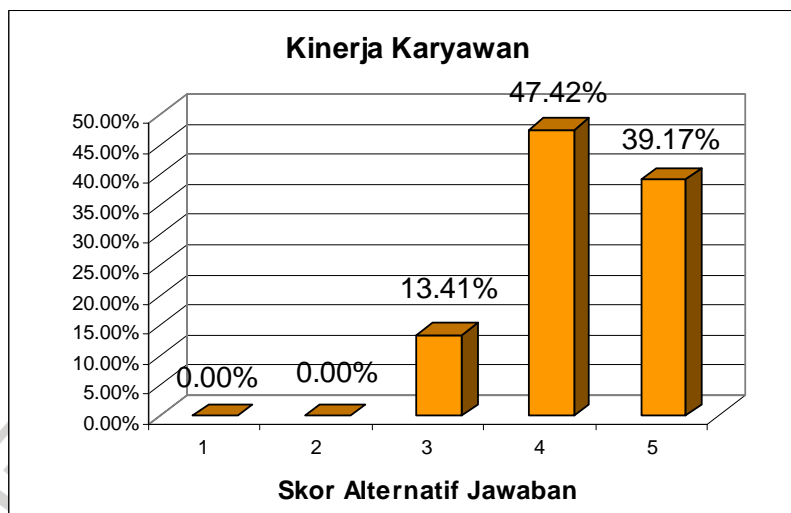
Deskripsi variabel kinerja karyawan diperoleh melalui perhitungan persentase terhadap skor jawaban responden sebagaimana tercantum pada lampiran. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut.:

Tabel 4. 21
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	f	Bobot x f	Persentase
Selalu	5	546	2730	32,12 %
Sering	4	661	2644	38,88 %
Kadang-kadang	3	187	561	11,00 %
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0,00 %
Tidak Pernah	1	0	0	0,00 %
Jumlah		1394	5935	100,00 %
			Rata-rata Skor	4,26

Sumber: Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber : Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 12

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan tinggi. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (Sering), yaitu sebanyak 39 responden atau 47,42% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan sebesar 4,36. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori **sangat tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada BBPLKDN Bandung berada pada kategori sangat tinggi.

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui indikator (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) keandalan, (4) kedisiplinan, dan (5) sikap terhadap pegawai lain. Berikut ini disajikan skor rata-rata dari indikator-indikator tersebut.

1) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kualitas Kerja

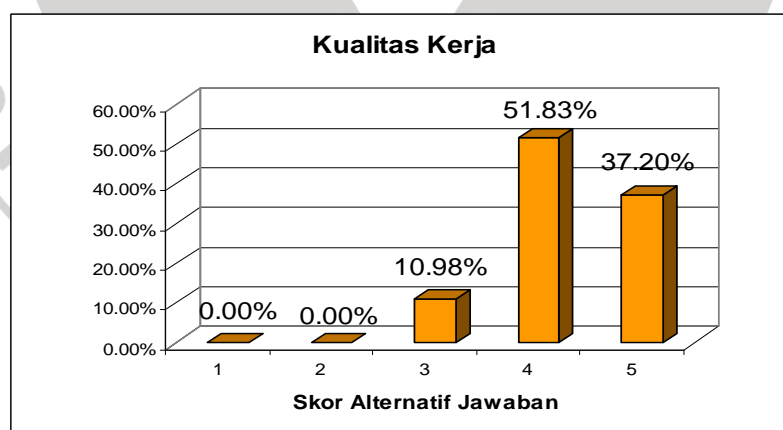
Indikator ini diukur melalui 4 item angket, yaitu nomor 1 sampai dengan 4. Kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 22
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja

No Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
1	0	0	5	47	30	82	4,30
2	0	0	12	52	18	82	4,07
3	0	0	11	44	27	82	4,20
4	0	0	8	27	47	82	4,48
Jumlah	0	0	36	170	122	328	
Persentase	0,00%	0,00%	10,98%	51,83%	37,20%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							4,26

Sumber : Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber: Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 13
Tanggapan Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja dinyatakan tinggi. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator kualitas kerja terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (Sering), yaitu sebanyak 43 responden atau 51,83% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator kualitas kerja sebesar 4,26. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori **sangat tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan BBPLKDN Bandung pada indikator kualitas kerja, berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan BBPLKDN Bandung dapat bekerja dengan baik, hasil kerja selalu tepat dan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan, dapat bekerja dengan teliti dan selalu menjaga kebersihan dan kerapian pada saat bekerja.

2) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kuantitas Kerja

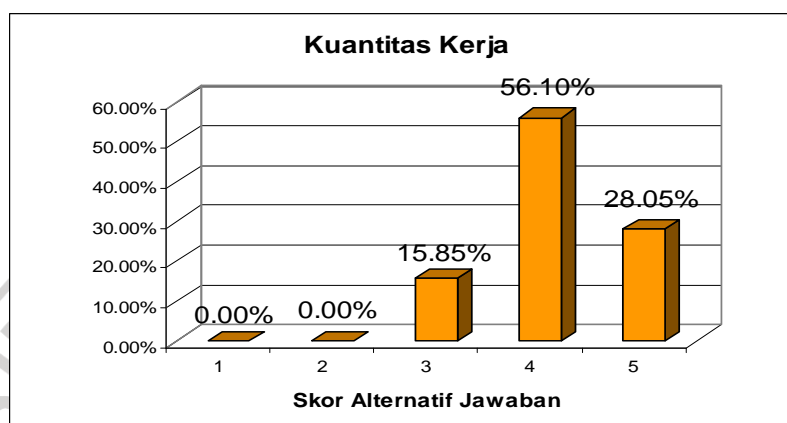
Indikator ini diukur melalui 2 item angket, yaitu nomor 5 dan 6. Kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 23
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Kuantitas Kerja

No Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
5	0	0	14	45	23	82	4,11
6	0	0	12	47	23	82	4,13
Jumlah	0	0	26	92	46	164	
Persentase	0,00%	0,00%	15,85%	56,10%	28,05%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							4,12

Sumber : Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber: Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 14
Tanggapan Responden terhadap Indikator Kuantitas Kerja

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja dinyatakan tinggi. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator kuantitas kerja terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (Sering), yaitu sebanyak 46 responden atau 56,10% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator kuantitas kerja sebesar 4,12. Apabila dikonsultasikan dengan criteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori **tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan BBPLKDN Bandung pada indikator kuantitas kerja, berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan BBPLKDN Bandung memiliki kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan output yang dihasilkan dari pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

3) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keandalan

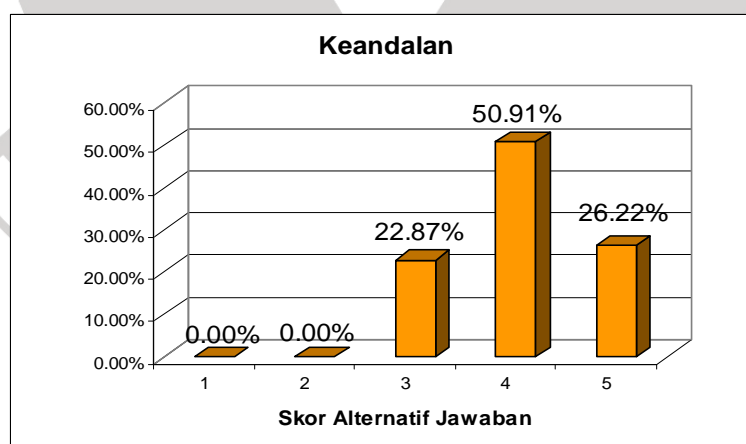
Indikator ini diukur melalui 4 item angket, yaitu nomor 7 sampai dengan 10. Kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 24
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Keandalan

No Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
7	0	0	11	46	25	82	4,17
8	0	0	29	41	12	82	3,79
9	0	0	16	44	22	82	4,07
10	0	0	19	36	27	82	4,10
Jumlah	0	0	75	167	86	328	
Persentase	0,00%	0,00%	22,87%	50,91%	26,22%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							4,03

Sumber : Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber: Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 15
Tanggapan Responden terhadap Indikator Keandalan

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator keandalan dinyatakan tinggi. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator keandalan terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (Sering), yaitu sebanyak 42 responden atau 50,91% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator keandalan sebesar 4,03. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori **tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan BBPLKDN Bandung pada indikator keandalan, berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan BBPLKDN Bandung mampu menguasai bidang pekerjaan yang ditugaskan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan memiliki ingatan yang baik akan tugas yang belum selesai.

4) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kedisiplinan

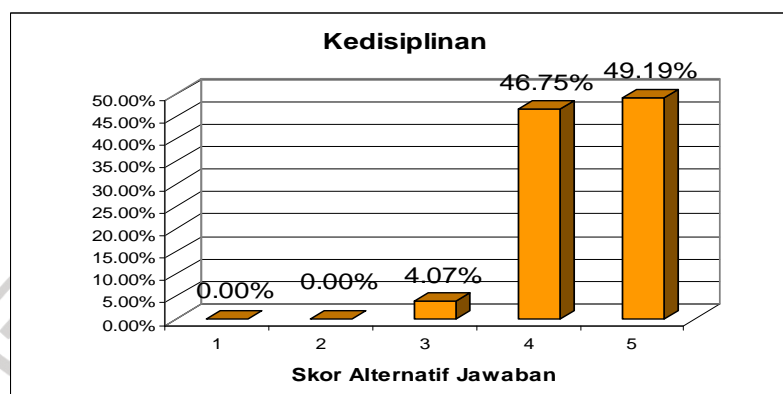
Indikator ini diukur melalui 3 item angket, yaitu nomor 11 sampai dengan 13. Kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 25
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Kedisiplinan

No Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
11	0	0	5	39	38	82	4,40
12	0	0	4	41	37	82	4,40
13	0	0	1	35	46	82	4,55
Jumlah	0	0	10	115	121	246	
Persentase	0,00%	0,00%	4,07%	46,75%	49,19%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							4,45

Sumber : Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber: Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 16
Tanggapan Responden terhadap Indikator Kedisiplinan

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator kedisiplinan dinyatakan sangat tinggi. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator kedisiplinan terpusat pada alternatif jawaban skor 5 (Selalu), yaitu sebanyak 40 responden atau 49,19% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator kedisiplinan sebesar 4,45. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori **sangat tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan BBPLKDN Bandung pada indikator kedisiplinan, berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan BBPLKDN Bandung selalu taat dalam menjalankan tugas, selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja dan selalu memelihara ketertiban dan keamanan di tempat kerja.

5) Tanggapan Responden Mengenai Indikator Sikap terhadap Pegawai Lain

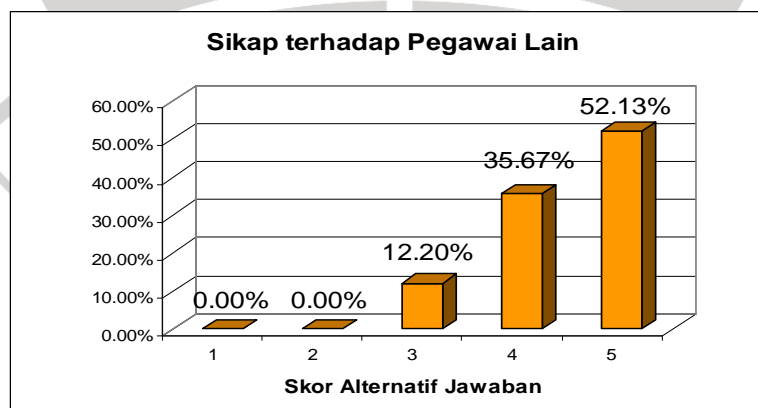
Indikator ini diukur melalui 4 item angket, yaitu nomor 1 sampai dengan 4. Kecenderungan jawaban responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 26
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Sikap terhadap Pegawai Lain

No Item	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata Skor / Item
	1	2	3	4	5		
14	0	0	4	27	51	82	4,57
15	0	0	26	33	23	82	3,96
16	0	0	7	34	41	82	4,41
17	0	0	3	23	56	82	4,65
Jumlah	0	0	40	117	171	328	
Persentase	0,00%	0,00%	12,20%	35,67%	52,13%	100,00%	
Kecenderungan (Rata-rata Skor)							4,40

Sumber : Skor Jawaban Responden (Lampiran 5)

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Sumber: Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 17
Tanggapan Responden terhadap Indikator Sikap terhadap Pegawai Lain

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator sikap terhadap pegawai lain dinyatakan sangat tinggi. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden untuk indikator sikap terhadap pegawai lain terpusat pada alternatif jawaban skor 5 (Selalu), yaitu sebanyak 43 responden atau 52,13% dari seluruh responden. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator sikap terhadap pegawai lain sebesar 4,40. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori **sangat tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan BBPLKDN Bandung pada indikator sikap terhadap pegawai lain, berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan BBPLKDN Bandung mampu bekerja sama dengan semua karyawan baik atasan, bawahan maupun rekan sekerja serta selalu menunjukkan kepribadian yang menyenangkan, sopan dan berpenampilan simpatik dan wajar pada saat bekerja.

1.1.5 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Sebelum hipotesis diuji kebenarannya, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan pengolahan data. Uji persyaratan pengolahan data untuk uji hipotesis meliputi uji normalitas, homogenitas, dan linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas, dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data, untuk setiap variabel-variabel dalam penelitian. Uji normalitas distribusi data dalam penelitian ini menggunakan uji Liliefors. Dengan menggunakan bantuan *software*

Microsoft Excel (Muhidin dan Abdurahman, 2009:75), dengan rumus: $Z = \frac{xi - \bar{X}}{S}$,

dimana: $\bar{X} = \frac{\sum xi}{n}$ dan $S = \sqrt{\frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n-1}}$, diperoleh hasil uji normalitas sebagaimana

dikemukakan berikut.

1) Uji Normalitas Variabel X1 (Motivasi Berprestasi)

Pada variabel motivasi berprestasi, diperoleh nilai $D_{hitung} = 0,0647$, dan nilai D_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar $D_{(82,0.05)} = 0,0978$ (tercantum pada Lampiran 7). Dengan demikian nilai $D_{hitung} < \text{nilai } D_{hitung}$ ($0,0647 < 0,0978$). Hasil ini menunjukkan data variabel motivasi berprestasi dinyatakan berdistribusi normal.

2) Uji Normalitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik)

Pada variabel lingkungan kerja fisik, diperoleh nilai $D_{hitung} = 0,0689$, dan nilai D_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar $D_{(82,0.05)} = 0,0978$ (tercantum pada Lampiran 7). Dengan demikian nilai $D_{hitung} < \text{nilai } D_{tabel}$ ($0,0689 < 0,0978$). Hal ini menunjukkan data variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan berdistribusi normal.

3) Uji Normalitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Pada variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai $D_{hitung} = 0,0670$, dan nilai D_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar $D_{(82,0.05)} = 0,0978$ (tercantum pada Lampiran 7). Dengan demikian nilai $D_{hitung} < \text{nilai } D_{tabel}$ ($0,0670 < 0,0978$). Hal ini menunjukkan data variabel kinerja karyawan dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel berikut menampilkan rekapitulasi hasil uji normalitas data setiap variabel penelitian.

Tabel 4. 27
Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Data

No	Variabel	D _{hitung}	D _{tabel} ($\alpha = 0.05$)	Kesimpulan
1	Motivasi Berprestasi	0,0647	0,0978	Data Berdistribusi Normal
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,0689	0,0978	Data Berdistribusi Normal
3	Kinerja Karyawan	0,0670	0,0978	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa data pada masing-masing variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil ini memberikan makna bahwa pengolahan data memungkinkan dilanjutkan dengan menggunakan statistik parametrik.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas, dilakukan untuk mengetahui apakah ada sampel yang terpilih menjadi responden berasal dari kelompok yang sama. Dengan kata lain, bahwa sampel yang diambil memiliki sifat-sifat yang sama atau homogen. Pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji Barlett. Dengan bantuan *Microsoft Excel* (Muhidin dan Abdurahman, 2009:85), dengan rumus:

$\chi^2 = (\ln 10)[B - (\sum db_i \log S_i^2)]$, dimana:

S_i^2 = Varians tiap kelompok data

db_i = $n - 1$ = Derajat kebebasan tiap kelompok

B = Nilai Barlett = $(\log S_{gab}^2)(\sum db_i)$

S_{gab}^2 = Varians gabungan = $S_{gab}^2 = \frac{\sum db_i S_i^2}{\sum db_i}$

Selanjutnya, diperoleh hasil pengujian homogenitas pada variabel motivasi berprestasi diperoleh χ^2_{hitung} sebesar 0,6373. Pada $\alpha = 0,05$ dan $db = k-1 = 4-1 = 3$,

nilai $\chi^2_{\text{tabel}} = 7,8147$. Dengan demikian nilai $\chi^2_{\text{hitung}} < \text{nilai } \chi^2_{\text{tabel}}$ ($0,6373 < 7,8147$). Pada hasil pengujian homogenitas variabel lingkungan kerja fisik diperoleh χ^2_{hitung} sebesar $-1,2102$. Pada $\alpha = 0,05$ dan $db = k-1 = 5-1 = 4$, nilai $\chi^2_{\text{tabel}} = 9,4877$. Dengan demikian nilai $\chi^2_{\text{hitung}} < \text{nilai } \chi^2_{\text{tabel}}$ ($-1,2102 < 9,4877$). Pada hasil pengujian homogenitas variabel kinerja karyawan diperoleh χ^2_{hitung} sebesar $-5,9435$. Pada $\alpha = 0,05$ dan $db = k-1 = 5-1 = 4$, nilai $\chi^2_{\text{tabel}} = 9,4877$. Dengan demikian nilai $\chi^2_{\text{hitung}} < \text{nilai } \chi^2_{\text{tabel}}$ ($-5,9435 < 9,4877$). Dengan demikian ketiga variabel tersebut memiliki nilai $\chi^2_{\text{hitung}} < \text{nilai } \chi^2_{\text{tabel}}$ (tercantum pada Lampiran 8).

Hasil ini menunjukkan bahwa skor-skor pada variabel terikat dengan skor-skor pada variabel bebas memiliki varians yang homogen. Dengan kata lain skor-skor variabel terikat, yaitu variabel Y (kinerja karyawan) berpasangan dengan variabel bebas yaitu variabel X₁ (motivasi berprestasi) dan variabel X₂ (lingkungan kerja fisik) merupakan variabel yang homogen.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Dengan bantuan *Microsoft Excel*, diperoleh hasil uji linieritas sebagaimana berikut ini.

Pengujian linieritas data variabel X₁ (motivasi berprestasi) atas variabel Y (kinerja karyawan), diperoleh F_{hitung} sebesar $-0,2427$. Nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$ dan $db \text{ TC} = k - 2 = 29 - 2 = 27$ dan $db \text{ E} = n - k = 82$

– 29 = 53 adalah: $F_{(1-0.05)(27,53)} = 0,5559$. Dengan demikian nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ ($-0,2427 < 0,5559$). Hasil ini menunjukkan data variabel X_1 (Motivasi Berprestasi) atas variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah linier (tercantum pada Lampiran 9).

Pengujian linieritas data variabel X_2 (lingkungan kerja fisik) atas variabel Y (kinerja karyawan), diperoleh F_{hitung} sebesar 0,4859. Nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$ dan db TC = $k - 2 = 25 - 2 = 23$ dan db E = $n - k = 82 - 25 = 57$ adalah: $F_{(1-0.05)(23,57)} = 0,5347$. Dengan demikian nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ ($0,4859 < 0,5347$). Hasil ini menunjukkan data variabel X_2 (Lingkungan Kerja Fisik) atas variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah linier (tercantum pada Lampiran 9).

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa data pada variabel terikat mempunyai linieritas dengan data pada variabel bebas. Hasil ini memberikan makna bahwa pengolahan data memungkinkan dilanjutkan dengan menggunakan statistik parametrik.

1.1.6 Uji Hipotesis

Pada bagian ini diuraikan mengenai hasil uji hipotesis terhadap proposisi hipotetik yang diajukan. Seluruh pengolahan data untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan *Microsoft Excel*. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan ini, penulis melakukan uji hipotesis yang dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah uji linearitas regresi sederhana dan regresi ganda sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis Statistik Secara Parsial

1) Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian statistik (H_0 dan H_1) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu:

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

$H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

Setelah merumuskan hipotesis parsial dan dilakukan uji linearitas ternyata data berpola linear, maka langkah selanjutnya yaitu membuat persamaan regresi dengan rumus persamaan regresi linear sederhana untuk masing-masing hipotesis parsial sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b(X)$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N}$$

Sedangkan b dicari dengan menggunakan rumus:

$$b = \frac{N \cdot (\sum XY) - \sum X \sum Y}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{82(190638,98) - (4033,96)(3788,18)}{82(204542,21) - (4033,96)^2} = 0,703$$

$$\text{Maka } a = \frac{3788,18 - (0,703)(4033,96)}{82} = 11,634$$

Sehingga persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis parsial motivasi

berprestasi terhadap kinerja karyawan adalah : $\hat{Y} = 11,634 + 0,703(X)$

a) Penentuan dan penggunaan statistik uji, sebagai berikut:

$$F = \frac{RJK_{\text{Reg}(b/a)}}{RJK_{\text{Res}}}$$

b) Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{reg}(a)}$)

$$JK_{\text{Reg}(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK_{\text{Reg}(a)} = \frac{(3788,18)^2}{82} = 175003,75$$

c) Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}[b|a]}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg}[b|a]} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$b = \frac{N(\sum X.Y) - \sum X \cdot \sum Y}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{82(190638,98) - (4033,96)(3788,18)}{82(204542,21) - (4033,96)^2} = 0,703$$

Maka:

$$JK_{\text{Reg}[b|a]} = 0,703 \cdot \left\{ 190638,98 - \frac{(4033,96)(3788,18)}{82} \right\}$$

$$= 0,703 \left\{ 190638,98 - \frac{15281366,59}{82} \right\}$$

$$= 0,703(190638,98 - 186358,1292)$$

$$= 3007,66$$

d) Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res})

$$JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{Reg(b/a)} - JK_{Reg(a)}$$

$$JK_{Res} = 182566,06 - 3007,66 - 175003,75$$

$$JK_{Res} = 4557,65$$

e) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{Reg(a)}$)

$$RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]} = 175003,75$$

f) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{Reg(b/a)}$)

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]} = 3007,66$$

g) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res})

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2} = \frac{4554,65}{82-2} = 56,93$$

Sehingga nilai hitung F diperoleh:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$$

$$F_{hitung} = \frac{3007,66}{56,93} = 52,8279$$

h) Nilai atau titik kritis pada $db_1 = 1$, $db_2 = n-2$ dan $\alpha 5\%$, yaitu $F_{(0,05;1;80)} = 3,9604$.

i) Berdasarkan nilai F_{hitung} yang diperoleh, diketahui nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai

F_{tabel} ($52,8279 > 3,9604$), sehingga pernyataan yang menyebutkan: “Tidak

terdapat pengaruh positif Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung” ditolak.

- j) Kesimpulan. Berdasarkan hasil uji terhadap 82 orang karyawan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung, diperoleh keterangan objektif bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan variabel X_1 (motivasi berprestasi) dengan Y (kinerja karyawan) dicari dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan bantuan program *Microsoft Excel* maka diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{82(190638,98) - (4033,96)(3788,18)}{\sqrt{\{82(204542,21) - (4033,96)^2\} \{82(182566,06) - (3788,18)^2\}}}$$

$$r_{xy} = 0,6306$$

Koefisien korelasi antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan sebagaimana data terlampir dan hasil perhitungan di atas adalah sebesar

0,6306. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan.

Sedangkan untuk determinasi variabel X_1 (motivasi berprestasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\% \text{ (Sugiyono, 2007)}$$

$$= (0,6306)^2 \times 100\%$$

$$= 39,77\%$$

Nilai determinasi variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan pada perhitungan di atas adalah sebesar 39,77%. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi berprestasi sebesar 39,77%. Sisanya sebesar 60,23% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan untuk menguji signifikansi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka diuji signifikannya. Rumus uji signifikansi korelasi *product moment* yaitu sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiyono, 2008:214)}$$

$$t = \frac{0,6306\sqrt{82-2}}{\sqrt{1-(0,6306)^2}}$$

$$t = \frac{0,6306(8,9443)}{\sqrt{0,60234}} = \frac{5,6403}{0,7761} = 7,27$$

Selanjutnya menentukan nilai atau titik kritis pada $db = n-2$ dan $\alpha = 5\%$ yaitu $t_{(0,05;80)} = 1,99$. Berdasarkan nilai t_{hitung} , diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7,27 > 1,99$), sehingga pernyataan yang menyebutkan: “Tidak terdapat hubungan

positif Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung” ditolak.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian statistik (H_0 dan H_1) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu:

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

$H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

Setelah merumuskan hipotesis parsial dan dilakukan uji linearitas ternyata data berpola linear, maka langkah selanjutnya yaitu membuat persamaan regresi dengan rumus persamaan regresi linear sederhana untuk masing-masing hipotesis parsial sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b(X)$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N}$$

Sedangkan b dicari dengan menggunakan rumus:

$$b = \frac{N \cdot (\sum XY) - \sum X \sum Y}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{82(179901,85) - (3858,29)(3788,18)}{82(185228,57) - (3858,29)^2} = 0,450$$

$$\text{Maka } a = \frac{3788,18 - (0,450)(3858,29)}{82} = 25,024$$

Sehingga persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah : $\hat{Y} = 25,024 + 0,450(X)$

a) Penentuan dan penggunaan statistik uji, sebagai berikut:

$$F = \frac{RJK_{\text{Reg}(b/a)}}{RJK_{\text{Res}}}$$

b) Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}(a)}$)

$$JK_{\text{Reg}(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK_{\text{Reg}(a)} = \frac{(3788,18)^2}{82} = 175003,75$$

c) Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}(b|a)}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg}(b|a)} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$b = \frac{N(\sum X.Y) - \sum X \cdot \sum Y}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{82(179901,85) - (3858,29)(3788,18)}{82(185228,57) - (3858,29)^2} = 0,450$$

Maka:

$$JK_{\text{Reg}(b|a)} = 0,450 \cdot \left\{ 179901,85 - \frac{(3858,29)(3788,18)}{82} \right\}$$

$$\begin{aligned}
 &= 0,450 \left\{ 179901,85 - \frac{14615897,01}{82} \right\} \\
 &= 0,450(179901,85 - 178242,6465) \\
 &= 746,65
 \end{aligned}$$

d) Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{Res})

$$JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{Reg(b/a)} - JK_{Reg(a)}$$

$$JK_{Res} = 185228,57 - 746,65 - 175003,75$$

$$JK_{Res} = 6815,66$$

e) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{Reg(a)}$)

$$RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]} = 175003,75$$

f) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{Reg(b/a)}$)

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]} = 746,65$$

g) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res})

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2} = \frac{6815,66}{82-2} = 85,20$$

Sehingga nilai hitung F diperoleh:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$$

$$F_{hitung} = \frac{746,65}{85,20} = 8,7640$$

h) Nilai atau titik kritis pada $db_1 = 1$, $db_2 = n-2$ dan α 5%, yaitu $F_{(0,05;1;80)} = 3,9604$.

- i) Berdasarkan nilai F_{hitung} , diketahui nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($8,7640 > 3,9604$), sehingga pernyataan yang menyebutkan: “Tidak terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung” ditolak.
- j) Kesimpulan. Berdasarkan hasil uji terhadap 82 orang karyawan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung, diperoleh keterangan objektif bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan variabel X_2 (lingkungan kerja fisik) dengan Y (kinerja karyawan) dicari dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan bantuan program *Microsoft Excel* maka didapat perhitungan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{82(179901,85) - (3858,29)(3788,18)}{\sqrt{\{82(185228,57) - (3858,29)^2\} \{82(182566,06) - (3788,18)^2\}}}$$

$$r_{xy} = 0,3142$$

Koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan sebagaimana data terlampir dan hasil perhitungan di atas adalah sebesar 0,3142. Artinya terdapat hubungan yang rendah antara variabel lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan.

Sedangkan untuk determinasi variabel X₂ (lingkungan kerja fisik) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\% \text{ (Sugiyono, 2007)}$$

$$= (0,3142)^2 \times 100\%$$

$$= 9,87\%$$

Nilai determinasi variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan pada perhitungan di atas adalah sebesar 9,87%. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik sebesar 9,87%. Sisanya sebesar 90,13% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan untuk menguji signifikansi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka diuji signifikannya. Rumus uji signifikan korelasi *product moment* yaitu sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiyono, 2008:214)}$$

$$t = \frac{0,3142\sqrt{82-2}}{\sqrt{1-(0,3142)^2}}$$

$$t = \frac{0,3142(8,9443)}{\sqrt{0,9013}} = \frac{2,8103}{0,9494} = 2,96$$

Selanjutnya menentukan nilai atau titik kritis pada $db = n-2$ dan $a = 5\%$ yaitu $t_{(0,05;80)} = 1,99$. Berdasarkan nilai t_{hitung} , diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,96 > 1,99$), sehingga pernyataan yang menyebutkan: “Tidak terdapat hubungan positif Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung” ditolak.

b. Uji Hipotesis Statistik Secara Simultan

Hipotesis statistik secara simultan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

$H_1: \rho > 0$: Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

Untuk menguji hipotesis tersebut, peneliti menggunakan analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih (dalam penelitian ini motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik) terhadap satu variabel terikat (kinerja karyawan) dengan tujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Persamaan regresi ganda untuk dua variabel bebas yaitu $\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Nilai-nilai pada persamaan regresi ganda untuk dua variabel bebas dapat ditentukan sebagai berikut :

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

Sebelum rumus-rumus di atas digunakan, terlebih dahulu dilakukan perhitungan-perhitungan (data terlampir) yang secara umum berlaku rumus :

$$\sum x_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} = 204542,21 - \frac{(4033,96)^2}{82} = 6093,02$$

$$\sum x_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} = 185228,57 - \frac{(3858,29)^2}{82} = 3687,09$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$\sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{\sum X_1 \sum Y}{n} = 190638,98 - \frac{(4033,96)(3788,18)}{82} = 4280,86$$

$$\sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{\sum X_2 \sum Y}{n} = 179901,85 - \frac{(3858,29)(3788,18)}{82} = 1659,21$$

$$\sum x_1 x_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{\sum X_1 \sum X_2}{n} = 190354,03 - \frac{(4033,96)(3858,29)}{82} = 546,87$$

Maka :

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(3687,09)(4280,86) - (546,87)(1659,21)}{(6093,02)(3687,09) - (546,87)^2} = 0,671$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(6093,02)(1659,21) - (546,87)(4280,86)}{(6093,02)(3687,09) - (546,87)^2} = 0,350$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{3788,18}{82} - 0,671 \left(\frac{4033,96}{82} \right) - 0,350 \left(\frac{3858,29}{82} \right) = -3,31$$

Sehingga persamaan regresi ganda untuk hipotesis simultan motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah :

$$\hat{Y} = -3,31 + 0,671X_1 + 0,350X_2$$

a) Penentuan dan penggunaan statistik uji, sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{JK_{(Re\ g)}}{k}}{\frac{JK_{(Re\ g)}}{n - k - 1}}$$

b) Menentukan jumlah kuadrat Regresi dengan rumus :

$$JK_{(Re\ g)} = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y$$

$$JK_{(Re\ g)} = (0,671)(4280,86) + (0,350)(1659,21) = 3454,49$$

c) Menentukan jumlah kuadrat Residu dengan rumus :

$$JK_{(Re\ s)} = \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right) - JK_{(Re\ g)}$$

$$JK_{(Re\ s)} = \left(182566,06 - \frac{(3788,18)^2}{82} \right) - 3454,49 = 4107,82$$

d) Menghitung nilai F dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{JK_{(Re\ g)}}{k}}{\frac{JK_{(Re\ s)}}{n - k - 1}}$$

$$F_{hitung} = \frac{\frac{3454,49}{2}}{\frac{4107,82}{82 - 2 - 1}} = \frac{1727,25}{51,99} = 33,2178$$

- e) Menentukan nilai kritis (α) atau nilai F_{tabel} dengan derajat kebebasan untuk $db_1 = k$, dan $db_2 = n-k-1$ yaitu $F_{(0,05;2;79)} = 3,1123$
- f) Berdasarkan nilai F_{hitung} , diketahui nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($33,2178 > 3,1123$), sehingga pernyataan yang menyebutkan: “Tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung” ditolak.
- g) Kesimpulan. Berdasarkan hasil uji terhadap 82 orang karyawan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung, diperoleh keterangan objektif bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasi antara motivasi berprestasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi dengan bantuan program *Microsoft Excel* diperoleh data sebagai berikut :

Koefisien Korelasi antara X_1 (Motivasi Berprestasi) dan Y (Kinerja) : $r_{x_1y} = 0,6306$,

Koefisien Korelasi antara X_2 (Lingkungan Kerja Fisik) dan Y (Kinerja) :

$r_{x_2y} = 0,3142$, Koefisien Korelasi antara X_1 (Motivasi Berprestasi) dan X_2

(Lingkungan Kerja Fisik) : $r_{x_1x_2} = 0,1154$. Berdasarkan nilai koefisien korelasi antar variabel di atas, maka nilai koefisien korelasi ganda antara motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan atau $R_{x_1x_2y}$ adalah:

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r_{x_1y}^2 + r_{x_2y}^2 - 2 \cdot r_{x_1y} \cdot r_{x_2y} \cdot r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{(0,6306)^2 + (0,3142)^2 - 2(0,6306)(0,3142)(0,1154)}{1 - (0,1142)^2}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{0,3977 + 0,0987 - 0,0457}{1 - 0,0133}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{0,4507}{0,9867}} = \sqrt{0,4568} = 0,6759$$

Determinasi variabel X_1 (motivasi berprestasi) dan variabel X_2 (lingkungan kerja fisik) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \text{ (Sugiyono, 2007)} \\ &= (0,6759)^2 \times 100\% \\ &= 45,68\% \end{aligned}$$

Nilai determinasi variabel motivasi berprestasi dan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan pada perhitungan di atas adalah sebesar 45,68%. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik sebesar 45,68%. Sisanya sebesar 54,32% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan untuk menguji signifikansi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka diuji signifikannya. Rumus uji signifikan korelasi *product moment* yaitu sebagai berikut :

$$t = r_s \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r_s^2}}$$

$$t = 0,6759 \sqrt{\frac{82 - 2 - 1}{1 - (0,6759)^2}}$$

$$t = 0,6759 \sqrt{\frac{79}{0,5432}}$$

$$t = 0,6759 \sqrt{145,4345}$$

$$t = 0,6759 (12,0596)$$

$$t = 8,1511$$

Selanjutnya menentukan nilai atau titik kritis pada $db = n - k - 1 = 82 - 2 - 1 = 79$ dan $\alpha = 5\%$ yaitu $t_{(0,05;79)} = 1,9905$. Berdasarkan nilai t_{hitung} , diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($8,1511 > 1,9905$), sehingga pernyataan yang menyebutkan: “Tidak terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung” ditolak.

1.2 Pembahasan

1.2.1 Analisis Motivasi Berprestasi

Permasalahan pertama yang ingin dijawab dari penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran kualitas motivasi berprestasi karyawan pada BBPLKDN Bandung?”.

Secara teoretik kata motivasi merupakan suatu dorongan dan kemampuan yang ada dalam diri seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Oleh karena itu, motivasi memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Winardi (2004:33) mengemukakan bahwa motivasi orang tergantung pada kekuatan motif-motif mereka. Sedangkan motif itu sendiri adalah kondisi dari diri individu yang dapat menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan sesuatu. Motif yang sangat kuat akan membentuk usaha yang keras. Jadi, motivasi tercipta karena adanya suatu motif yang kuat yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan yang diharapkan.

Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melaksanakan setiap aktivitas ataupun pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga mencapai hasil yang maksimal dan mencapai kinerja yang diharapkan. Seseorang yang telah memiliki dorongan berprestasi selalu mengembangkan kreativitasnya dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal.

Berkaitan dengan aspek-aspek motivasi berprestasi, McClelland (1987) menjelaskan ada empat ciri tindakan orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yang meliputi : (1) bertanggung jawab, (2) memerlukan dan menyukai adanya

umpan balik, (3) inovatif dan berinisiatif, dan (4) sukses dalam pekerjaannya. Dari pemikiran yang telah dijelaskan tersebut, aspek-aspek motivasi berprestasi atau ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dapat disimpulkan sebagai berikut: memiliki kepercayaan diri, suka bekerja keras, senang dengan umpan balik (*feed back*), berorientasi pada masa depan, mampu memanfaatkan waktu dan kesempatan, optimis, bertanggung jawab.

Motivasi berprestasi karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan salah satu gambaran untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, untuk memahami motivasi berprestasi seseorang perlu dipahami juga faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti minat, sikap dan kebutuhan – kebutuhan khusus sesuai dengan keinginannya serta pengakuan dan prestasi. Individu akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh orang lain.

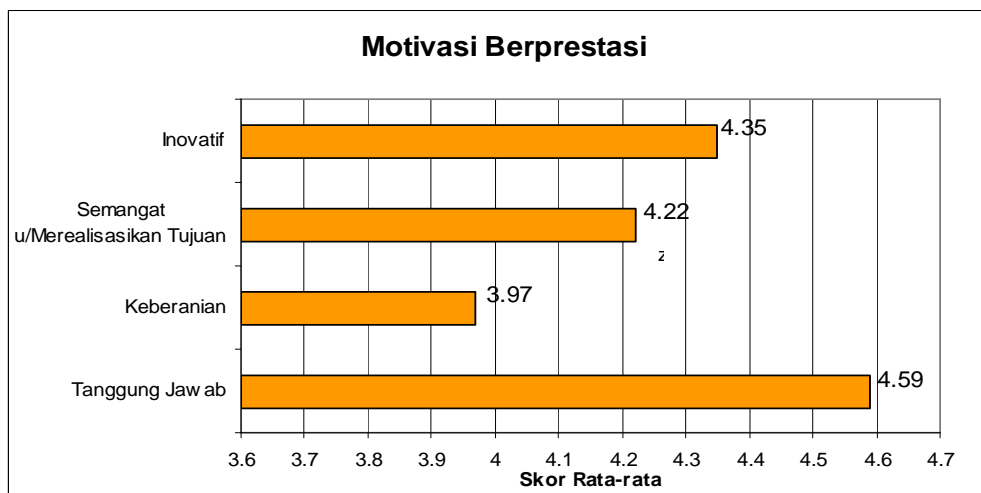
Melalui pemahaman mengenai motivasi berprestasi di atas diharapkan pegawai akan menyadari tugas dan tanggung jawabnya sebagai manajer atau pimpinan dalam menumbuhkan dorongan akan kebutuhan untuk berprestasi pada anggotanya. Kebutuhan untuk berprestasi (*need of achievement*) yaitu keinginan dan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Dengan adanya kebutuhan untuk berprestasi tersebut diharapkan memberikan dampak positif yang lebih besar bagi perusahaan yaitu kesediaan para anggota/staf untuk tetap bekerja pada organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pengolahan data, secara empirik motivasi berprestasi karyawan di BBPLKDN Bandung, cenderung sangat tinggi (dapat dilihat pada Gambar 4.1). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya sebagai karyawan, sebagian besar karyawan BBPLKDN Bandung telah memiliki motivasi berprestasi yang sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden tentang variabel motivasi berprestasi yang termasuk pada kategori sangat tinggi.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi responden tentang intensitas motivasi berprestasi karyawan BBPLKDN Bandung paling dominan ada pada kategori selalu. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan BBPLKDN Bandung selalu terdorong untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, berani melakukan pekerjaan yang lebih menantang dan beresiko, selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian, dalam upaya menampilkan kinerja yang baik dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya sebagai karyawan sehingga semua tindakan yang dilakukannya dalam pencapaian tujuan selalu berada pada koridor yang diinginkan dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, karyawan BBPLKDN Bandung dilihat dari intensitasnya, selalu termotivasi untuk berprestasi.

Terdapat empat indikator yang dijadikan ukuran dalam variabel ini, yaitu indikator (1) tanggung jawab, (2) keberanian, (3) semangat untuk merealisasikan tujuan, dan (4) inovatif. Skor rata-rata untuk masing-masing indikator tampak pada gambar berikut.



Sumber : Skor jawaban responden

Gambar 4. 18
Poligon Skor Rata-rata Masing-masing Indikator pada Variabel Motivasi Berprestasi

Skor rata-rata indikator tanggung jawab ini sebesar 4,59. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan memiliki dorongan untuk bertanggung jawab terhadap semua hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Karyawan selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa diawasi oleh pimpinannya.
3. Karyawan selalu terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).
4. Karyawan selalu terdorong untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi dari atasan/pimpinan.

1. Karyawan selalu terdorong untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di tempat kerjanya.

Skor rata-rata indikator keberanian sebesar 3,97. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan cukup memiliki dorongan untuk berani mengambil dan memikul resiko atas semua pekerjaan yang telah dikerjakan.
2. Karyawan cukup memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan yang lebih menantang.
3. Karyawan cukup memiliki dorongan untuk selalu bertahan terhadap tekanan sosial dari pegawai lain.

Skor rata-rata indikator semangat untuk merealisasikan tujuan sebesar 4,22. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan selalu terdorong untuk memiliki tujuan kerja yang realistis.
2. Karyawan selalu terdorong untuk memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
3. Karyawan selalu terdorong untuk berjuang merealisasikan tujuan kerja.
4. Karyawan selalu terdorong untuk mencari kesempatan merealisasikan rencana yang telah diprogramkan
5. Karyawan selalu terdorong untuk dapat merealisasikan rencana kerja dan mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.
6. Karyawan selalu terdorong untuk mendapatkan umpan balik yang cepat dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Skor rata-rata indikator inovatif sebesar 4,35. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan selalu terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda, efisien dan lebih baik dari sebelumnya.
2. Karyawan selalu terdorong untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Karyawan selalu terdorong untuk lebih menguasai pekerjaan sesuai dengan bidang garapannya.

Berdasarkan Gambar 4.18, skor rata-rata jawaban responden tertinggi untuk variabel motivasi berprestasi berada pada indikator tanggung jawab yaitu sebesar 4,59. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori sangat tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya, karyawan BBPLKDN Bandung telah memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaannya. Menurut McClelland (1987) individu yang lebih menyukai situasi yang memungkinkannya bertanggung jawab secara pribadi atas tindakannya dapat mempengaruhi kinerjanya dalam mencapai tujuannya serta mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan skor rata-rata jawaban responden terendah untuk variabel motivasi berprestasi berada pada indikator keberanian yaitu 3,97. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan

bahwa keberanian karyawan BBPLKDN Bandung dalam mengambil resiko pekerjaan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang dan bertahan terhadap tekanan sosial dari pegawai lain sudah tinggi tapi masih belum optimal.

McClelland dalam Mangkunegara (2005:103) mengemukakan ada enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, salah satunya adalah berani mengambil dan memikul resiko. Sedangkan menurut Gelerman (1984:153) ada beberapa karakteristik dari individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, salah satunya adalah cenderung lebih bertahan terhadap tekanan sosial. Menurut Wahjosumijdo (1994:191) orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi memiliki ciri-ciri yang salah satunya adalah memilih tugas yang menantang. Dari ketiga pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan selalu kuat menghadapi segala tantangan di dalam dunia kerja baik tantangan di bidang pekerjaan maupun tantangan di sekitar lingkungan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, untuk mewujudkan seorang pegawai yang tangguh akan segala tantangan dan hambatan di dunia kerja maka diperlukan semangat atau dorongan dari berbagai pihak terutama pemimpinnya agar mereka selalu siap dan tidak akan pernah takut untuk menghadapi persaingan di dunia kerja yang semakin ketat.

1.2.2 Analisis Lingkungan Kerja Fisik

Permasalahan kedua yang ingin dijawab dari penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran kualitas lingkungan kerja fisik pada BBPLKDN Bandung?”.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi terkadang kurang memberi perhatian terhadap hal-hal yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja, terutama lingkungan kerja fisiknya. Padahal selain lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Alex S. Nitisemito (1991:184) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Sedarmayanti (1996:22) mengemukakan bahwa :

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat, melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, perusahaan wajib memperhatikan lingkungan dimana karyawannya bekerja agar mereka mampu melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang maksimal dan secara langsung dapat mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2005:105) mengemukakan bahwa : “kondisi lingkungan kerja menyangkut tiga macam yang salah satunya yaitu kondisi fisik kerja

yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, dan ruang gerak yang diperlukan”

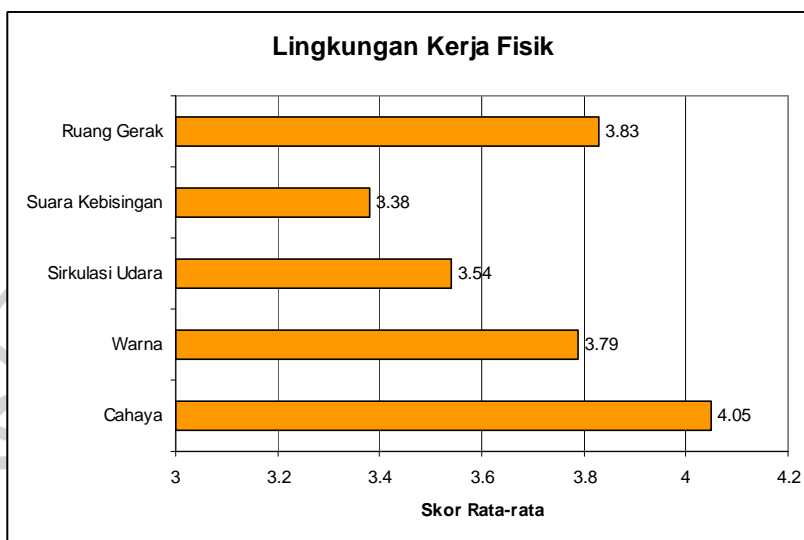
Berdasarkan pengolahan data, secara empirik lingkungan kerja fisik di BBPLKDN Bandung, cenderung cukup baik (dapat dilihat pada Gambar 4.6). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya, BBPLKDN Bandung cukup memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisiknya. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja fisik yang termasuk pada kategori baik.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi responden tentang lingkungan kerja fisik BBPLKDN Bandung paling dominan ada pada kategori kadang-kadang. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di BBPLKDN Bandung dari segi penerangan, penggunaan warna, sirkulasi udara, suara kebisingan dan ruang gerak dinilai sudah cukup baik.

Dengan demikian, dalam upaya menampilkan kinerja yang baik dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya sebagai karyawan sehingga semua tindakan yang dilakukannya dalam pencapaian tujuan selalu berada pada koridor yang diinginkan dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, harus pula ditunjang oleh lingkungan kerja fisik yang baik pula. Sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan nyaman dan aman tanpa adanya gangguan yang bersifat teknis pada lingkungan kerjanya.

Terdapat lima indikator yang dijadikan ukuran dalam variabel ini, yaitu indikator (1) cahaya/penerangan, (2) penggunaan warna, (3) sirkulasi udara, (4) suara

kebisingan dan (5) ruang gerak. Skor rata-rata untuk masing-masing indikator tampak pada gambar berikut.



Sumber : Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 19
Poligon Skor Rata-rata Masing-masing Indikator pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Skor rata-rata indikator cahaya ini sebesar 4,05. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan menilai bahwa sinar matahari sebagai sumber penerangan alami sudah memenuhi kebutuhan penerangan di tempat kerjanya.
2. Karyawan menilai bahwa keadaan penerangan lampu listrik sudah baik dan dapat memenuhi kebutuhan penerangan di tempat kerjanya.

Skor rata-rata indikator penggunaan warna ini sebesar 3,79. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan menilai bahwa penggunaan warna dinding sudah cukup sesuai dengan karakteristik pekerjaan.
2. Karyawan menilai bahwa penggunaan warna dinding sudah cukup sesuai dengan alat-alat kantor yang digunakan.

Skor rata-rata indikator sirkulasi udara ini sebesar 3,54. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan menilai bahwa sirkulasi udara di tempat kerja sudah cukup baik.
2. Karyawan menilai bahwa suhu ruangan di ruang kerja dirasakan cukup nyaman.
3. Karyawan terkadang memerlukan penambahan alat pengatur suhu (AC) pada ruang kerjanya.

Skor rata-rata indikator suara kebisingan ini sebesar 3,38. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan terkadang merasa terganggu pada saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruang kerja.
2. Karyawan terkadang merasa terganggu oleh suara akibat gesekan kursi kantor pada saat bekerja.
3. Karyawan terkadang merasa terganggu oleh suara yang ditimbulkan akibat alat-alat kantor dan mesin-mesin pada saat bekerja.
4. Karyawan terkadang merasa terganggu oleh suara yang ditimbulkan akibat kendaraan bermotor dari luar kantor.
5. Karyawan terkadang memerlukan musik pada saat bekerja.
6. Karyawan terkadang merasa nyaman jika di dalam ruang kerjanya terdapat musik.

Skor rata-rata indikator ruang gerak ini sebesar 3,83. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan menilai bahwa ruangan tempat kerja cukup sesuai dengan jumlah pegawai yang berada di ruang kerja tersebut.
2. Karyawan cukup leluasa dalam menjalankan aktivitasnya di dalam ruang kerja.

Berdasarkan Gambar 4.19, skor rata-rata jawaban responden tertinggi untuk variabel lingkungan kerja fisik berada pada indikator cahaya yaitu sebesar 4,05. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik BBPLKDN Bandung khususnya pada keadaan penerangan sudah dinilai baik. Hal ini ditunjukkan oleh persepsi karyawan mengenai cahaya/penerangan baik sumber alami yang berasal dari matahari maupun sumber listrik dinyatakan sudah baik dan sudah memenuhi kebutuhan penerangan di tempat kerja.

Dengan demikian, dalam upaya menampilkan kinerja yang baik harus ditunjang dengan cahaya atau penerangan yang baik pula. Karena cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai. Karyawan pun dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah. Hal ini sesuai dengan pendapat Moekijat (2002:136) bahwa keuntungan penerangan yang baik adalah sebagai berikut

- a. Perpindahan pegawai berkurang
- b. Semangat kerja lebih tinggi
- c. Prestise lebih besar

- d. Hasil pekerjaan lebih banyak
- e. Kesalahan berkurang
- f. Keletihan berkurang

Sedangkan skor rata-rata jawaban responden terendah untuk variabel lingkungan kerja fisik berada pada indikator suara kebisingan yaitu 3,38. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup baik.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik BBPLKDN Bandung khususnya pada indikator suara kebisingan dinilai cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh persepsi karyawan mengenai suara kebisingan yang ditimbulkan baik yang berada di sekitar ruang kerja maupun di luar ruangan terkadang dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan pegawai pada saat bekerja.

Dengan demikian, dalam upaya menampilkan kinerja yang baik harus pula ditunjang oleh keadaan ruang kerja yang terhindar dari suara bising. Moekijat (2002:146) mengemukakan bahwa “pengaruh suara yang gaduh adalah : (1) Gangguan mental dan syaraf pegawai, (2) Kesulitan mengadakan konsentrasi, (3) Kelelahan yang bertambah dan semangat kerja yang berkurang”. Mangkunegara (2005:106) juga mengungkapkan bahwa “suara yang dirasakan gaduh atau bising oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja”.

Jika bunyi gaduh atau bising tidak bisa dihindarkan, maka akan dapat mengganggu ketenangan bekerja, konsentrasi kerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Oleh karena itu, suara bising hendaknya

dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan secara efisien sehingga produktivitas kerja pun meningkat.

1.2.3 Analisis Kinerja Karyawan

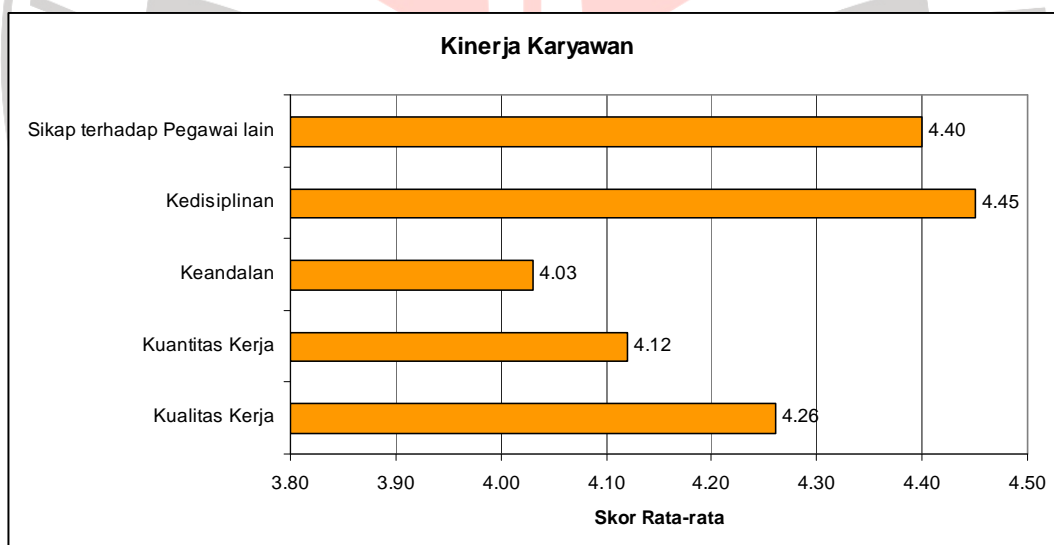
Permasalahan ketiga yang ingin dijawab dari penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran kualitas kinerja karyawan pada BBPLKDN Bandung?”.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk membantu mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil kerja yang dicapai karyawan tersebut kemudian dibandingkan dengan standar kerja yang sudah ditentukan terlebih dahulu. Selain hasil kerja menurut kualitas dan kuantitasnya, keandalan, kedisiplinan dan sikap terhadap pegawai lain juga turut menunjang dalam penilaian kinerja pada penelitian ini.

Berdasarkan pengolahan data, secara empirik kinerja karyawan di BBPLKDN Bandung, cenderung tinggi (dapat dilihat pada Gambar 4.12). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata kualitas kinerja karyawan BBPLKDN Bandung adalah tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan yang termasuk pada kategori tinggi.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi responden tentang kinerja karyawan BBPLKDN Bandung, paling dominan ada pada kategori sering. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan BBPLKDN yang dicerminkan dalam bentuk kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, kedisiplinan dan sikap terhadap pegawai lain, dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai karyawan dinilai sudah baik tapi belum optimal.

Terdapat lima indikator yang dijadikan ukuran dalam variabel ini, yaitu indikator (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) keandalan, (4) kedisiplinan dan (5) sikap terhadap pegawai lain. Skor rata-rata untuk masing-masing indikator tampak pada gambar berikut.



Sumber : Skor Jawaban Responden

Gambar 4. 20
Poligon Skor Rata-rata Masing-masing Indikator pada Variabel Kinerja Karyawan

Skor rata-rata indikator kualitas kerja ini sebesar 4,26. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar mutu kerja yang telah ditetapkan.
2. Setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan, hasil yang diberikan selalu tepat.
3. Karyawan selalu bekerja dengan teliti pada saat melaksanakan tugas.
4. Karyawan selalu menjaga kebersihan dan kerapian pada saat bekerja.

Skor rata-rata indikator kuantitas kerja ini sebesar 4,12. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Output yang dihasilkan karyawan pada saat bekerja sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan target.

Skor rata-rata indikator keandalan ini sebesar 4,03. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan telah mampu menguasai bidang pekerjaan yang ditugaskan.
2. Karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
3. Karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dengan hasil maksimal.
4. Karyawan memiliki ingatan yang baik akan tugasnya yang belum selesai.

Skor rata-rata indikator kedisiplinan ini sebesar 4,45. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan selalu bekerja tepat pada waktunya.
2. Karyawan selalu taat dalam menjalankan tugas sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan.
3. Karyawan selalu melaksanakan tugas dengan tertib dan selalu menjaga keamanan di tempat kerja.

Skor rata-rata indikator sikap terhadap pegawai lain ini sebesar 4,40. Hal ini tercermin dari hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan selalu mampu bekerja sama dengan teman sekerja, atasan maupun bawahannya.
2. Karyawan selalu mampu memberikan kritik dan saran yang membangun dalam rangka perbaikan perusahaan di masa yang akan datang.
3. Karyawan selalu bersedia membantu teman sekerja, atasan maupun bawahan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan Gambar 4.20, skor rata-rata jawaban responden tertinggi untuk variabel kinerja karyawan berada pada indikator kedisiplinan yaitu sebesar 4,45. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori sangat tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata kedisiplinan yang membentuk kinerja karyawan di BBPLKDN Bandung adalah sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden pada indikator kedisiplinan yang mencakup

ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan dalam menjalankan tugas, pelaksanaan tugas yang tertib termasuk pada kategori sangat tinggi.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi responden tentang kedisiplinan karyawan BBPLKDN, paling dominan ada pada kategori selalu. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan BBPLKDN Bandung yang dicerminkan dalam ketepatan waktu dalam hal kehadiran, ketaatan dalam menjalankan tugas serta kesediaan dalam memelihara ketertiban dan keamanan di tempat kerja adalah sangat tinggi.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan BBPLKDN Bandung dilihat dari kedisiplinannya sudah menunjukkan kinerja yang tinggi, dalam arti karyawan sudah sepenuhnya menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sebagai karyawan BBPLKDN Bandung. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005 : 95) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja salah satunya adalah kedisiplinan. Disiplin karyawan dapat terlihat dalam hal mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

Sedangkan skor rata-rata jawaban responden terendah untuk variabel kinerja karyawan berada pada indikator keandalan yaitu 4,03. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran deskripsi (Tabel 3.8), angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata keandalan yang membentuk kinerja karyawan BBPLKDN Bandung

adalah tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa skor rata-rata responden pada indikator keandalan termasuk pada kategori tinggi.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi responden tentang kinerja karyawan BBPLKDN Bandung khususnya pada indikator keandalan, paling dominan ada pada kategori sering. Hal ini mengindikasikan bahwa keandalan karyawan BBPLKDN Bandung yang dicerminkan dalam ukuran tingkat penguasaan terhadap bidang pekerjaan yang ditugaskan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang sukar, kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dengan hasil maksimal dan kemampuan dalam mengingat tugas-tugas yang belum diselesaikan, dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai karyawan BBPLKDN Bandung adalah belum optimal dan belum menunjukkan kinerja yang tinggi. Jika dilihat dari hasil penelitian, belum optimalnya kinerja karyawan BBPLKDN Bandung pada indikator keandalan disebabkan karena beberapa faktor misalnya kurangnya keberanian pegawai dalam hal mengambil dan memikul resiko pekerjaan, kurangnya dorongan untuk melakukan pekerjaan yang lebih menantang dan kurangnya dorongan untuk bertahan terhadap tekanan sosial dari pegawai lain. Selain itu juga, faktor lain seperti faktor suara yang ditimbulkan dari mesin-mesin dan alat-alat kantor terkadang mengganggu konsentrasi karyawan pada saat bekerja, sehingga karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sukar.

4.2.4 Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan

Permasalahan yang selanjutnya ingin dijawab adalah “Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung?”.

Peneliti melakukan uji statistik, setelah diketahui bahwa data penelitian berdistribusi normal dan linier, kemudian peneliti menggunakan statistik parametrik dalam menguji hipotesis penelitian.

Pengujian hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk suatu kesimpulan bahwa motivasi berprestasi karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BBPLKDN Bandung, artinya tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan tersebut analisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan yang dipaparkan berikut ini didasarkan pada hasil perhitungan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi berprestasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial, perhitungan regresi sederhana antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 11,634 + 0,703X$. Konstanta 11,634 dapat diartikan kinerja karyawan bernilai 11,634 jika motivasi berprestasi tetap, tetapi bila motivasi berprestasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,703. Berarti bahwa, apabila nilai X (motivasi berprestasi) mengalami kenaikan sebesar satu poin tiap responden, maka variabel Y (kinerja

karyawan) akan meningkat sebesar 0,703. Dapat dijelaskan bahwa meningkatnya motivasi berprestasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, penelitian telah menjawab pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah yaitu seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh diperoleh F_{hitung} sebesar 52,8279 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $dk_{reg} b/a = 1$ dan $dk_{res} = n - 2 = 80$ sebesar 3,9604, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $52,8279 > 3,9604$. Maka H_0 yang menyatakan “motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan” ditolak dan tentu saja H_1 yang menyatakan “motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis “motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung ” diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan data, diperoleh koefisien korelasi antara variabel motivasi berprestasi dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,6306 kemudian dikonsultasikan pada Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi (Tabel 3.11) untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel motivasi berprestasi dan variabel kinerja karyawan. Setelah dikonsultasikan ternyata 0,6306 terletak diantara 0,600 – 0,799 yaitu termasuk kategori “kuat“. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara motivasi

berprestasi dengan kinerja karyawan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

Berdasarkan hasil perhitungan data, diperoleh nilai koefisien determinasi variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan sebesar 39,77%. Artinya secara parsial kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi berprestasi sebesar 39,77%. Sisanya sebesar 60,23% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dapat dijelaskan bahwa motivasi berprestasi meliputi (1) tanggung jawab, (2) keberanian, (3) semangat untuk merealisasikan tujuan dan (4) inovatif akan meningkatkan kinerja karyawan yang tercermin dari (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) keandalan, (4) kedisiplinan dan (5) sikap terhadap pegawai lain.

Adanya pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan sebagaimana diuraikan di atas, telah membuktikan teori yang sudah terakumulasi selama ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (Mangkunegara, 2005:67-68) yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

Berdasarkan pendapat di atas faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*ability*). Faktor motivasi terdiri dari yaitu faktor sikap (*attitude*) dan situasi (*situation*). Sedangkan faktor kemampuan terdiri dari faktor pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*)

McClelland (Mangkunegara, 2005:68) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Artinya karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja (kinerja) tinggi, sebaliknya mereka yang prestasinya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah.

Pendapat tersebut di atas diperkuat oleh pendapat Blumberg dan Pringle (1998) yang dikutip Wungu dan Hartanto (2003:49) yang menyebutkan *Job Performance* (kinerja) dihasilkan oleh adanya tiga hal, yaitu :

1. Kemampuan atau ability dalam wujudnya sebagai sarana kapasitas untuk berprestasi (*Capacity to Perform*)
2. Kemauan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*Willingness to Perform*)
3. Kesempatan untuk berprestasi (*Opportunity to Perform*)

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut tampak bahwa faktor motivasi berprestasi yang dijadikan kajian dalam penelitian ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.5 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Permasalahan yang selanjutnya ingin dijawab adalah “Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung?”.

Peneliti melakukan uji statistik, setelah diketahui bahwa data penelitian berdistribusi normal dan linier, kemudian peneliti menggunakan statistik parametrik dalam menguji hipotesis penelitian.

Pengujian hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BBPLKDN Bandung, artinya tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik di BBPLKDN Bandung.

Berdasarkan permasalahan tersebut analisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang dipaparkan berikut ini didasarkan pada hasil perhitungan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial, perhitungan regresi sederhana antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 25,024 + 0,450X$. Konstanta 25,024 dapat diartikan kinerja karyawan bernilai 25,024 jika lingkungan kerja fisik tetap, tetapi bila lingkungan kerja fisik meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,450. Berarti bahwa, apabila nilai X (lingkungan kerja fisik) mengalami kenaikan sebesar satu poin tiap responden, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,450. Dapat dijelaskan bahwa meningkatnya lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, penelitian telah menjawab pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah yaitu seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh diperoleh F_{hitung} sebesar 8,7640 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan dk reg $b/a = 1$ dan dk res $= n - 2 = 80$ sebesar 3,9604, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,7640 > 3,9604$. Maka H_0 yang menyatakan “lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan” ditolak dan tentu saja H_1 yang menyatakan “lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis “lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung ” diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan data, diperoleh koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,3142. Kemudian dikonsultasikan pada Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi (Tabel 3.11) untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik dan variabel kinerja karyawan. Setelah dikonsultasikan ternyata 0,3142 terletak diantara 0,200 – 0,399 yaitu termasuk kategori “rendah“. Jadi terdapat hubungan yang rendah antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

Berdasarkan hasil perhitungan data, diperoleh nilai koefisien determinasi variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 9,87%. Artinya secara parsial kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik sebesar 9,87%. Sisanya sebesar 90,13% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi (1) cahaya/penerangan, (2) penggunaan warna, (3) sirkulasi udara, (4) suara kebisingan dan (5) ruang gerak akan meningkatkan kinerja karyawan yang tercermin dari (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) keandalan, (4) kedisiplinan dan (5) sikap terhadap pegawai lain.

Adanya pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebagaimana diuraikan di atas, telah membuktikan teori yang sudah terakumulasi selama ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Timpe (1998:9) juga berpendapat bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam atau pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan pekerja sosial fungsional dapat mempengaruhi kerja sehari-hari.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi pekerja sosial fungsional.

Lebih lanjut Timpe menyatakan bahwa faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja karyawan adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Lingkungan dapat diartikan sebagai pola kerja, supervise, kolega, kondisi kerja, evaluasi dan pelatihan.

Pendapat di atas juga diperkuat oleh pendapat Agus Dharma (1999:9-11) yang mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Pegawai, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Mekanisme kerja, mencakup sistem, prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.
4. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut tampak bahwa faktor lingkungan kerja fisik yang dijadikan kajian dalam penelitian ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.6 Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Permasalahan yang selanjutnya ingin dijawab adalah “Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung?”.

Peneliti melakukan uji statistik, setelah diketahui bahwa data penelitian berdistribusi normal dan linier, kemudian peneliti menggunakan statistik parametrik dalam menguji hipotesis penelitian.

Pengujian hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk suatu kesimpulan bahwa motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BBPLKDN Bandung, artinya tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik di BBPLKDN Bandung.

Berdasarkan permasalahan tersebut analisis pengaruh motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang dipaparkan berikut ini didasarkan pada hasil perhitungan analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat). Regresi ganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 (motivasi berprestasi) dan X_2 (lingkungan kerja fisik) terhadap Y (kinerja karyawan) secara simultan.

Secara simultan, perhitungan regresi ganda antara motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = -3,31 + 0,671X_1 + 0,350X_2$. Konstanta $-3,31$ dapat diartikan kinerja karyawan bernilai $-3,31$ jika motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik tetap, tetapi bila motivasi berprestasi meningkat dan lingkungan kerja fisik tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar $0,671$. Berarti bahwa, apabila nilai X_1 (motivasi berprestasi) mengalami kenaikan sebesar satu poin tiap responden dan X_2 (lingkungan kerja fisik) tetap, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar $0,671$. Sedangkan bila lingkungan kerja fisik meningkat dan motivasi berprestasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar $0,350$. Berarti bahwa, apabila nilai X_2 (lingkungan kerja fisik) mengalami kenaikan sebesar satu poin tiap responden dan X_1 (motivasi berprestasi) tetap, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar $0,350$.

Dapat dijelaskan bahwa meningkatnya motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, penelitian telah menjawab pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah yaitu seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh F_{hitung} sebesar 33,2178 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $db_1 = k = 2$, dan $db_2 = n-k-1 = 82-2-1 = 79$ sebesar 3,1123, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33,2178 > 3,1123$. Maka H_0 yang menyatakan “motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan” ditolak dan tentu saja H_1 yang menyatakan “motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis secara simultan ”motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung” diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan data, diperoleh koefisien korelasi ganda antara variabel motivasi berprestasi dan variabel lingkungan kerja fisik dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,6759. Kemudian dikonsultasikan pada Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi (Tabel 3.11) untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel motivasi berprestasi dan variabel lingkungan kerja fisik dengan

variabel kinerja karyawan. Setelah dikonsultasikan ternyata 0,6759 terletak diantara 0,600 – 0,799 yaitu termasuk kategori “kuat“. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.

Berdasarkan hasil perhitungan data, diperoleh nilai koefisien determinasi variabel motivasi berprestasi dan variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 45,68%. Artinya secara simultan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik sebesar 45,68%. Sisanya sebesar 54,32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi berprestasi yang meliputi (1) tanggung jawab, (2) keberanian, (3) semangat untuk merealisasikan tujuan dan (4) inovatif dan variabel lingkungan kerja fisik yang meliputi (1) cahaya/penerangan, (2) penggunaan warna, (3) sirkulasi udara, (4) suara kebisingan dan (5) ruang gerak akan meningkatkan kinerja karyawan yang tercermin dari (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) keandalan, (4) kedisiplinan dan (5) sikap terhadap pegawai lain.

Adanya pengaruh antara motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebagaimana diuraikan di atas, telah membuktikan teori yang sudah terakumulasi selama ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Tiffin dan Mc Cormick (dalam Srimulyo, 1999:40) berpendapat bahwa ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Variabel individual, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional :
 - faktor fisik dan pekerja, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)
 - faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil interaksi dari interaksi berbagai variabel yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu kinerja individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya.

Variabel individual yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi. Motivasi setiap orang untuk melakukan sesuatu pasti berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan dan keinginan mereka untuk melakukan sesuatu. Perbedaan tersebut menyebabkan ada karyawan yang mampu bekerja secara konsisten dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan dan ada pula yang kinerjanya di bawah standar kerja yang telah ditentukan.

Motivasi orang tergantung pada kekuatan motif-motif mereka. Motif-motif kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls-impuls yang muncul dalam diri seorang individu. Motif-motif diarahkan pada tujuan tertentu, oleh sebab itu motif perlu ditumbuhkan supaya dapat menjadi pendorong perbuatan positif sesuai dengan apa yang dikehendaki organisasi. Kebanyakan pribadi-pribadi

memiliki sejumlah besar motif dengan berbagai kekuatan dalam program motivasi berprestasi.

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan fentilasi). Hal ini didukung juga oleh pendapat A. Dale Timpe (Mangkunegara, 2009:15) yang berpendapat bahwa “faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal”. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Lingkungan ini dapat diartikan sebagai pola kerja, supervisi, kolega, kondisi kerja, evaluasi dan pelatihan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut tampak bahwa faktor motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik yang dijadikan kajian dalam penelitian ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.