

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Bagi setiap instansi pemerintahan pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi instansi. Tanpa adanya karyawan maka suatu instansi tersebut tidak akan pernah berjalan, selain itu tanpa kerja keras karyawan maka instansi tersebut tidak akan pernah maju. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu instansi perlu menggerakkan para karyawan agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Semakin banyak pegawai yang berkinerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat. Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan instansi, karyawan harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dipertahankan, serta dikembangkan oleh instansi. Oleh karena itu, keberadaan karyawan dalam perusahaan berperan penting dalam perkembangan produktivitas perusahaan sehingga perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.

Lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan tugas pegawai, apabila lingkungan kerja kondusif maka pegawai akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat

bekerja akan membawadampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja merupakan kondisi- kondisi material maupun psikologis didalam suatu perusahaan atau organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tataruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antarsesama karyawan, hubungan antarkaryawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan kinerja pegawai juga akan meningkat.

Badan Pusat Statistik Kota Medan adalah instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang jasa berupa angka-angka statistik daerah Medan untuk keperluan masyarakat pengguna data maupun instansi lainnya. Data-data keseluruhan diambil secara langsung dari masyarakat oleh koordinator per kecamatan, kemudian diperiksa kelogisan datanya, selanjutnya data tersebut diolah menjadi data statistik yang mampu menggambarkan keadaan suatu daerah dari masing-masing sudut pandang yang ditetapkan.

Kondisi lingkungan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan kurang kondusif, dimana kantor ini berada ditengah kota yang sangat ramai sehingga menimbulkan kebisingan. Selain itu ruangan kerja yang diberikan kepada pegawai cukup sempit, dimana ruangan tersebut terdiri dua orang pegawai sehingga membuat gerak pegawai menjadi sempit, dan tata ruangan barang yang ada dalam tersebut, kurang tertata dengan baik karena banyaknya data-data yang

diolah dari hasil survey sehingga banyaknya kertas yang menumpuk, membuat ruangan tersebut kurang rapi. Dan hal-hal mengganggu lainnya yang dapat mempengaruhi kenyamanan para pegawai yang bekerja di dalam kantor, tetapi tidak krusial mengganggu pekerjaan pegawai. Misalnya, kebersihan di dalam ruangan kerja terlihat bersih, tetapi diluar ruangan kerja terkadang terdapat dedaunan berserakan karena berguguran.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik harus diperhatikan. Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. peneliti menemukan terdapat beberapa masalah lingkungan kerja non fisik di kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan, belum terjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama rekan kerja. Karena terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan/instansi tanpa berusaha mengenal lebih dekat pegawai lain agar memudahkan dalam bekerja. Apabila terjalin hubungan yang baik antar pegawai akan meningkatkan kinerja. Dan apabila pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan menyebabkan pegawai tersebut mudah stres dan kinerja pegawai akan menurun sehingga menyebabkan instansi pemerintah tidak mampu mencapai tujuannya.

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan

Pembobotan			2015		2016	
			Jumlah Pegawai	Persentase (%)	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
A	Istimewa	Nilai 90-100	21	52,5%	15	37,5%
B	Sangat Baik	Nilai 80-89	10	20%	20	50%
C	Baik	Nilai 70-79	7	17,5%	2	5%
D	Cukup	Nilai 60-69	2	5%	3	7,5%
E	Kurang	Nilai > 59	-	-	-	-
Jumlah Pegawai			40	100%	40	100%

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Medan

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja pegawai masih belum stabil. Pada tahun 2015 dari keseluruhan persentase, kategori istimewa sebesar 21% merupakan persentase paling tinggi sedangkan pada tahun 2016 persentase paling tinggi hanya mencapai 15% pada kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2015 kinerja pegawai lebih unggul dibandingkan 2016.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja
2. Fasilitas kantor
3. Prioritas Kerja
4. Komunikasi
5. Motivasi

## **1.3 Batasan Masalah**

Karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, teori-teori, dan agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam lagi, maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi yang akan diteliti. Batasan masalah pada penelitian ini adalah : Lingkungan kerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitaian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan pusat statistik Kota Medan?
2. Apakah Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan?
3. Apakah Lingkungan kerja fisik dan non fisik bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian.**

1. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman penulis tentang sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Pihak Lain

Sebagai informasi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang relevan.

## **BAB II**

### **KERANGKA BERPIKIR**

### **DAN RUMUSAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Setiap organisasi baik itu perusahaan maupun instansi pemerintahan memiliki tujuan untuk dapat mempertahankan pegawainya yang telah direkrut dan dipekerjakan, yaitu dengan cara memperhatikan pegawai dan menciptakan kepuasan dalam bekerja melalui penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Meskipun lingkungan kerja tidak dapat melakukan kegiatan proses produksi barang maupun jasa, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Sedarmayanti, **“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”**.<sup>1</sup>

Menurut Nitisemo, **“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas**

---

<sup>1</sup>Sedarmayanti, **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, CV.Mandar Maju, Bandung,2011,hal.2



yang dibebankannya”.<sup>2</sup>Berdasarkan defenisi tersebut, disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik dari segi metode kerja, pengaturan kerja baik perseorangan maupun kelompok yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

### 2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti **“Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”**.<sup>3</sup>Sedangkan menurut Rusliaman siahaan dkk **“Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya”**.<sup>4</sup>

Lingkungan kerja fisik sendiri terdiri dari dua kategori yakni:

1. **Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)**
2. **Lingkungan perantara/lingkungan yang mempengaruhi manusia (seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain)”**.<sup>5</sup>

### 2.1.3Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja dalam organisasi mutlak diperlukan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi atau perusahaan, baik itu organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dijelaskan beberapa faktor mempengaruhi lingkungan kerja khususnya tempat bekerja.

---

<sup>2</sup>Nitisemo, Alex S, **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000, hal.183

<sup>3</sup> Sedarmayanti, **Op.cit**, hal 26

<sup>4</sup> Rusliaman,dkk, **Manajemen**, Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2017, hal.73

<sup>5</sup> Sedarmayanti, **Op.cit**, hal 26

Menurut Munandar faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja antara lain :

- 1. Penerangan (Iluminasi)**
- 2. Warna**
- 3. Kebisingan**
- 4. Musik”<sup>6</sup>**

Berikut akan diuraikan masing-masing faktor tersebut yaitu sebagai berikut :

### **1. Penerangan (Iluminasi)**

Bekerja dalam ruangan yang terang akan berbeda dengan bekerja dalam ruangan yang remang-remang cahayanya. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi yaitu kadar cahaya, distribusi cahaya, dan sinar yang menyilaukan.

Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Memberikan cahaya penerangan pada suatu daerah kerja yang lebih tinggi kadar cahayanya daripada daerah yang mengelilinginya akan menimbulkan kelelahan mata setelah jangka waktu tertentu. Sinar yang menyilaukan merupakan faktor lain yang mempengaruhi efisiensi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Sinar yang menyilaukan dapat ditimbulkan langsung oleh bidang-bidang yang memiliki pemantulan sinar yang tinggi.

### **2. Warna**

Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan dirumah, dikantor, dan dipabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna

---

<sup>6</sup>Ashar Sunyoto Munandar, **Psikologi Industri dan Organisasi**, Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta,2008,hal.135.

yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja.

### **3. Kebisingan**

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang mengganggu para karyawan saat bekerja. Namun batasan seperti ini kurang memuaskan karena tidak ada dasar yang jelas untuk menyatakan kapan sesuatu bunyi tidak diinginkan. Dalam kehidupan sekarang ini bising merupakan keluhan yang banyak didengar.

Orang merasa kebisingan oleh banyaknya suara yang ditimbulkan oleh ramainya lalu lintas, suara mesin, oleh kerasnya suara radio, tv, dan sebagainya. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan bisa membuat kita menjadi tunarunggu.

### **4. Musik**

Sebagaimana halnya dengan warna, banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiring kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan sederhana, rutin, dan monoton, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan sehingga berpengaruh negatif karena musik menjadi suara yang bising dan mengganggu

#### **2.1.4 Indikator lingkungan kerja fisik**

Sedarmayanti menyatakan “ **bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai adalah:**

- 1. Penerangan**
- 2. Temperatur**
- 3. Sirkulasi udara**
- 4. Kebisingan**
- 5. Tata warna**
- 6. Dekorasi**
- 7. Keamanan”.**<sup>7</sup>

Dari ketujuh indikator-indikator lingkungan kerja fisik diatas sangat diperlukan untuk mengkaji masalah-masalah yang ada di instansi sekarang ini. Untuk mengkaji masalah yang ada di instansi, maka akan dijelaskan indikator-indikator lingkungan kerja fisik sebagai uraian dibawah ini:

#### 1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menimbulkan pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

#### 2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika

---

<sup>7</sup>Sedarmayanti **Op.cit**, hal 28

perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 3. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

### 4. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

### 5. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa

senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 6. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

#### 7. Keamanan di tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (SATPAM).

### 2.1.5 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti, **“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”**.<sup>8</sup>

Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemo, **“Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja**

---

<sup>8</sup>Astadi Pangarso, Vidi Ramadyanti **“Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap kepuasan Kerja”**. Jurnal Komunikasi dan Bisnis, Vol 19, No 1, Tahun 2015, hal 176. Diakses pada tanggal 5 Juni 2017

**sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan”.**<sup>9</sup>

Dari beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.1.6 Jenis-jenis Lingkungan kerja non fisik**

Menurut Wursanto, beberapa jenis lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- 1. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya.**
- 2. Adanya loyalitas yang terjalin antar bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.**
- 3. Adanya perasaan puas dikalangan karyawan”.**<sup>10</sup>

Dari ketiga jenis lingkungan kerja non fisik yang disebutkan dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Perasaan aman pegawai**

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Dimana perasaan aman tersebut yaitu:

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.

---

<sup>9</sup>Nitisemo, Alex S, **Op.cit**, hal 5

<sup>10</sup>Wursanto, **Dasar-dasar ilmu organisasi**, andi Yogyakarta. hal 288

- b) Rasa aman dari memutuskan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

## **2. Loyalitas pegawai**

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan beberapa cara yakni:

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan mengadakan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan pada bawahan untuk bersilaturahmi dengan atasan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan hari natal, lebaran atau hari besar lainnya. Untuk loyalitas sesama rekan kerja seperti antar



bawahan atau antar atasan dapat dijalin dengan mengadakan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai maupun sesama atasa, melakukan tamasya bersama dan kegiatan-kegiatan lain yang dapat memperkuat tali silaturahmi antar pegawai.

### **3. Kepuasan pegawai**

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Perasaan puas ini muncul dikarenakan kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga berjalan juga dengan baik serta kebutuhan psikologis juga dapat terpenuhi.

#### **2.1.7 Faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik**

- 1. “Lingkungan kerja temporal**
- 2. Lingkungan kerja psikologis”<sup>11</sup>**

##### **1. Lingkungan kerja temporal**

###### **a) Waktu jumlah jam kerja**

Dalam kebijakan kepegawaian indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.

###### **b) Waktu istirahat kerja**

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya.

---

<sup>11</sup>Astamadi, Vidi **Op. Cit**, hal 176

## **2. Lingkungan kerja psikologis**

### **a) Kebosanan**

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan.

### **b)Pekerjaan yang monoton**

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan.

### **c)Keletihan**

Keletihan terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Keletihan psikis adalah kebosanan kerja, sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatnya absen dan kecelakaan kerja.

#### **2.1.8 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Wursanto dalam Astadi,Vidi yang menjadi indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- 1. “Pengawasan**
- 2. Suasana kerja**
- 3. Sistem imbalan**
- 4. Perlakuan**
- 5. Perasaan aman**
- 6. Hubungan**
- 7. Keadilan”<sup>12</sup>.**

---

<sup>12</sup>**ibid**, hal 177

Dari ketujuh indikator lingkungan kerja non fisik yang disebutkan dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengawasan**

Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.

### **2. Suasana kerja**

Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi.

### **3. Sistem imbalan**

Sistem pemberian imbalan, memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik.

### **4. Perlakuan**

Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.

### **5. Perasaan aman**

Ada rasa aman dari anggota ataupun sesama rekan kerja, baik di dalam dinas maupun di luardinas.

### **6. Hubungan**

Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

### **7. Keadilan**

Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

### 2.1.8 Pengertian Kinerja

Setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pegawai dengan kinerja baik. Jika kinerja para pegawai di dalam organisasi dalam keadaan yang baik maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai.

Menurut Mangkunegara, **“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”**.<sup>13</sup> Sedangkan menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo) **“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”**.<sup>14</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksana.

Dimana dalam hal ini kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam sebuah organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku di

<sup>13</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen sumber daya manusia Perusahaan, Cetakan kedua belas, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2017, hal.67

<sup>14</sup>Wibowo, Manajemen Kinerja, Cetakan kelimabelas, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hal.7

dalam organisasi agar hasil yang dicapai semaksimal mungkin baik dari segi moral dan etika yang baik dimata organisasi.

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi organisasi yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan dan dimasa ekaranga dan dimasa yang akan datang.

### 2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kein Davis (Mangkunegara 2008) **“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keithy Davis, yang merumuskan bahwa:**

*Human Performance* = *Ability + Motivation*

*Motivation* = *Attitude + situation*

*Ability* = **Knowledge + Skill**.<sup>15</sup>

Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi manajer untuk mengevaluasi seberapa kinerja pegawai bekerja dalam suatu organisasi.

### 2.2.1 Indikator Pengukuran Kinerja

Untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih efektif perlu adanya anjuran pandangan prospektif (harapan kedepan) daei pada retrospektif (melihat

---

<sup>15</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, **Op.Cit**, hal.67

kebelakang). Untuk mencapai hal itu, perlu diterapkan beberapa indikator kinerja, antara lain sebagai berikut:

Menurut Wibowo, bahwa **“Terdapat enam indikator kinerja. Diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja”**.<sup>16</sup>

1. **“Tujuan**
2. **Standar**
3. **Umpan Balik**
4. **Alat atau Sarana**
5. **Kompetensi**
6. **Motif**
7. **Peluang”**.<sup>17</sup>

Dari ke tujuh indikator kinerja yang telah disebutkan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Tujuan**

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan, yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan auditing tingkatannya kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Sehingga kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan.

---

<sup>16</sup>Wibowo, **Op.cit**, hal.86

<sup>17</sup>**Wibowo, Op.cit**, hal 86

## **2. Standar**

Berperan penting memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau dalam organisasi ada standar menjawab pertanyaan kapan kita sukses atau gagal. Dalam hal ini kinerja seseorang dikatakan berhasil dan sukses jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atas dan bawahan.

## **3. Umpan Balik**

Antar tujuan, standar dan umpan balik saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

## **4. Alat atau Sarana**

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai factor penunjang untuk mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

## **5. Kompetensi**

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

## **6. Motif**

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Di manamanajer memberikan kedisiplinan, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standart yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan dalam melakukan pekerjaan

### 7. Peluang

Didalam organisasi instansi pemerintah mereka perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan pegawai.

Dari tujuh indikator diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu kinerja individu maupun organisasi jika ingin berhasil dalam mencapai tujuan organisasi maupun individu tidak mengutamakan persyaratan melainkan memberikan standart didalam organisasi/instansi agar tujuan dapat diselesaikan dan kapankita sukses atau gagal didalam organisasi tersebut harus memiliki umpan balik yang mengukur kemajuan kinerja, standart kinerja, agar bisa mencapai tujuan. Selain itu organisasi harus memiliki alat dan sarana agar dalam melakukan suatu kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan lancar, serta suatu organisasi juga harus menjadi alasan bagi pegawai untuk melakukan sesuatu. Dan pegawai memiliki kompetensi agar pekerja dapat dilaksanakan dengan baik dan benar serta memberikan motif atau alasan bagi pegawai untuk melakukan sesuatu yang berguna untuk organisasi/instansi.

#### 2.2.2 Manfaat penilaian kinerja



Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang mereka harapkan. Manfaat penilaian kinerja menurut Wibowo sebagai berikut:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang laludengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. Melibatkan penilaian untuk kepentingan politik, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapatkan kesenangan khusus, menyepakati tujuan pembelajaran.
8. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
10. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian, membangun dialog yang sudah ada dengan manajer dengan anak buahnya, dan
11. Menjaga perusahaan atau pemegang saham tetap tenang dan tetap pada maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan".<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hal 192

Dari apa yang diungkapkan di atas tampak jelas bahwa penilaian kinerja bukan hanya untuk tujuan menilai sumber daya manusia saja, tetapi dapat dipergunakan untuk kepentingan organisasi yang lebih luas.

### 2.3 Tinjauan Empiris

Hasil penelitian Elda Cintia, Alini Gilang dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I”**.<sup>19</sup> Hasil penelitian terhadap 45 responden menunjukkan bahwa 44,9% lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja, ventilasi, kebisingan, pencahayaan, dan tata letak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, 42,8% dari lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja atasan dan bawahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa 72,1% lingkungan kerja fisik dan non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Stefania Renawati Sirait dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerjaterhadap Produktivitas kerja karyawan pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Utara”**.<sup>20</sup> Hasil penelitian terhadap 76 responden menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari metode analisis

---

<sup>19</sup>Eldaa, Alini, **“Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I**, Jurnal sosioteknologi, vol 15, no 1, tahun 2016. Diakses pada tanggal 12 juni 2017

<sup>20</sup> Stefania Renawati Sirait, **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Utara**: Universitas HKBP Nommensen Medan, 2015

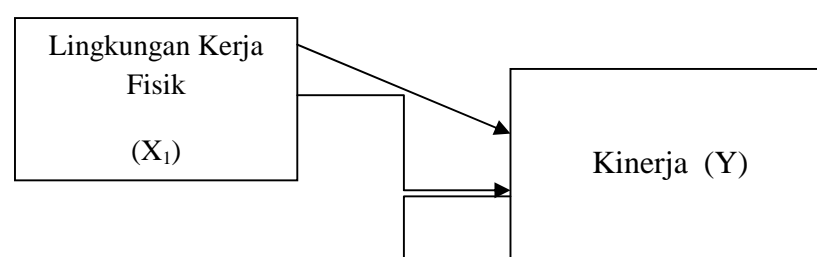
regresi linear sederhana secara simultan dimana  $t$  hitung  $15,770 > t$  tabel  $1,993$ . Perubahan variabel produktivitas kerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja pegawai relatif besar yaitu sebesar  $87,8\%$  dan sisanya  $12,2\%$  dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

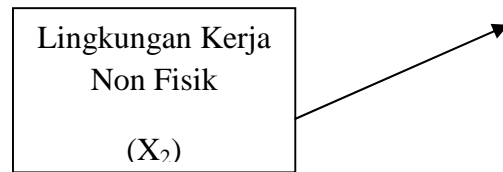
## 2.4 Kerangka Berpikir

Suatu

organisasi akan berhasil atau tidak sebagian besar ditentukan oleh lingkungan. Untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh pada kinerja pegawai ketika bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi kantor yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik, dan sebagainya akan menimbulkan perasaan puas pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk menyebabkan pegawai merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi pada kinerja yang dihasilkan.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran variabel Lingkungan kerja Fisik ( $X_1$ ) Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )





**Gambar 2.1. Kerangka Berfikir**

### **2.5 Rumusan Hipotesis**

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.
2. Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.
3. Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah adalah cara rasional, empiris, dan sistematis. Berdasarkan jenis data dan analisis, terdapat tiga macam metode, yaitu metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif.

#### **3.2 Desain penelitian**

Desain yang digunakan adalah statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik induktif terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi statistik, atau menguji populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

### 3.3. Populasi dan Sampel

Sugiyono menyatakan bahwa, **“Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**.<sup>21</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan. Jumlah pegawai yang bekerja sebanyak 37 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel sensus dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data tidak lain dari suatu proses penadaan primer untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam metode penelitian ilmiah, karena pada umumnya yang dikumpulkan digunakan, kecuali untuk penelitian eksploratif, untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian, maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan.

1. Studi dokumentasi

Penulis mengambil bahan-bahan pustaka yang diambil dari beberapa buku untuk menuju teori yang digunakan.

2. Kuesioner

---

<sup>21</sup>Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan keenambelas, Alfabeta, Bandung, 2012, hal.115

Angket merupakan metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang nantinya akan ditunjukkan kepada pegawai atau responden.

3. Observasi

Yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.

4. Wawancara

Yaitu mengadakan tanya jawab kepada konsumen/responden yang dianggap dapat memberikan jawaban/penjelasan tentang hal-hal/data yang diperlukan.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Sugiyono mengatakan bahwa, "Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang berisi daftar pernyataan kepada responden yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat. Defenisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini tertera pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1**

**Tabel Variabel dan Indikator**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
			Likert

<p>Lingkungan Kerja Fisik (<math>x_1</math>)</p>	<p>Sedarmayanti menyatakan Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.</p> <p>Sumber: Sedarmayanti</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Temperatur</li> <li>3. Sirkulasi udara</li> <li>4. Kebisingan</li> <li>5. Tata warna</li> <li>6. Dekorasi</li> <li>7. Keamanan</li> </ol>	<p>Likert</p>
<p>Lingkungan Kerja Non Fisik (<math>x_2</math>)</p>	<p>Menurut sedarmayanti Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.</p> <p>Sumber: Sedarmayanti</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengawasan</li> <li>2. Suasana kerja</li> <li>3. Sistem imbalan</li> <li>4. Perlakuan</li> <li>5. Perasaan aman</li> <li>6. Hubungan</li> <li>7. Keadilan</li> </ol>	<p>Likert</p>
<p>Kinerja (<math>Y_1</math>)</p>	<p>Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi</p> <p>Sumber: Wibowo</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan Balik</li> <li>4. Alat dan Sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang</li> </ol>	<p>Likert</p>



### 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai pedoman dasar menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji dalam 5 tingkat pernyataan, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan tertera pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**

#### **Skala Pengukuran**

No	Pernyataan	Skor
1	SS=Sangat Setuju	5
2	S=Setuju	4

3	KS=Kurang Setuju	3
4	TS=Tidak Setuju	2
5	STS=Sangat Tidak Setuju	1

### 3.7 Metode Analisis

#### A. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono, “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.<sup>22</sup>

#### B. Analisis Korelasi ganda

Menurut Burham, “Analisis korelasi ganda adalah untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel independent (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel dependent (Y)”.<sup>23</sup>

#### 3.7.1. Uji Reliabilitas dan Validitas

##### 1. Uji Reliabilitas

Menurut Syofian, “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama

<sup>22</sup> *Ibid*, hal 206

<sup>23</sup> Burham, *Metode penelitian kuantitatif*, cetakan kedelapan, Kencana, Jakarta, 2014, hal. 109

pula”.<sup>24</sup> Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha, sebagai konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika  $\text{cronbach} > 0.60$

## 2. Uji Validitas

Menurut Syofian **“Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”**.<sup>25</sup>

Suatu instrument dikatakan valid apabila instrument itu mampu mengukur apa seharusnya diukur dan untuk menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

Penelitian validitas ini diambil keputusan untuk menguji validitas dari data kuisioner yang telah ada, yaitu :

- Jika  $r_{\text{hitung}}$  positif (+) dan  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir pertanyaan tersebut valid
- Jika  $r_{\text{hitung}}$  negatif (-) dan  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni:

#### a. Uji Normalitas

---

<sup>24</sup>Syofian siregar, **Statistika Deskriptif untuk penelitian**, Cetakan kesatu, edisi 1, Raja walipers, 2010, Jakarta hal.162

<sup>25</sup>**Ibid**, 173

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

1. Melihat *Normal Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.

Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.

Kriteria Uji Normalitas:

-Apabila  $p$ -value (pv)  $>$  (0,05) artinya data berdistribusi normal.

-Apabila  $p$ -value (pv)  $<$  (0,05) artinya data tidak berdistribusi normal.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas, yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

#### **c. Uji Multikonlinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukannya adanya korelasi antar variabel bebas (dependen) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah Multikolinieritas. Hal ini menyebabkan koefisien menjadi tak terhingga. Terdapat cara yang dilakukan untuk mendeteksi Multikolinieritis dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) hitungannya. Model regresi dikatakan terbatas dari Multikolinieritas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.

### 3.8 Uji Hipotesis

#### a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengatasi seberapa besar pengaruh variabel bebas (Lingkungan kerja fisik dan non fisik) terhadap variabel terikat (kinerja). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS 21.0 *for windows*.

$$Y_i = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + e_i; i=1,2,3,\dots,$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja fisik
- X<sub>2</sub> = Non fisik
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Lingkungan kerja fisik
- b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Non fisik

$e$  = Unsur Galat (disturbance error)

b. Uji Parsial (uji-t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah Variabel-variabel (Lingkungan kerja fisik dan non fisik) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dan kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Dimana pada  $t_{tabel}$  ( $df$ ) =  $n-k$  dan signifikan  $\alpha$  = 5%, dengan:

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel

Keputusan pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima

Maka secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

- a.  $H_0$ : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Lingkungan kerja fisik dan non fisik) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai).
- b.  $H_1$ : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

c. Uji simultan (uji-F)

Uji f dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel (Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (Y) dengan rumusan hipotesa sebagai berikut :

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya variable bebas (Lingkungan kerja fisik dan non fisik) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (Y).

$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , dengan catatan 1,2 (Lingkungan kerja fisik dan non fisik) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

#### d. Uji Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R$  pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1  $\{0 < R^2 < 1\}$ . Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memberikan pada variabel tidak bebas.

