

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang paling penting diperhatikan. Karena unsur ini pada prakteknya dapat mendayagunakan faktor-faktor produksi lainnya. Hal ini dapat disadari mengingat bahwa tenaga kerja adalah merupakan makhluk hidup yang mempunyai akal dan perasaan, sehingga mereka perlu diberikan dorongan atau semangat, agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan dengan efisien, dan ekonomis sesuai dengan yang direncanakan.

Secara garis besar terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan negatif. Motivasi positif adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau berperilaku sesuai yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan mendapatkan penghargaan, sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan cara menciptakan ketakutan. Contoh motivasi positif adalah penghargaan, pemberian perhatian, kebanggaan, serta uang, dan contoh motivasi negatif adalah ancaman penghilangan hak-haknya, denda, penurunan pangkat, ataupun dipecat.

Pada perusahaan sering terjadi perbedaan tujuan antara pihak manajemen dengan tenaga kerja, dimana pihak manajemen mengingatkan, agar para karyawan

meningkatkan prestasi kerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan dilain pihak tenaga kerja menginginkan imbalan yang layak, persediaan fasilitas, peningkatan karir dan banyak lagi keinginan serta kebutuhan lainnya yang pada hakekatnya akan dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka dan secara langsung berakibat terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Disinilah sangat diperlukan peran seorang pimpinan dalam membina tenaga kerja, agar pelaksanaan tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik serta menciptakan kerja sama yang serasi antara pihak manajemen dengan pihak tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan yang dinamis.

Motivasi berkaitan erat dengan kebutuhan karyawan, oleh sebab itu di dalam pemberian motivasi harus bertitik tolak dari kebutuhan karyawan itu sendiri. Dalam hal ini juga perlu diperhatikan faktor-faktor yang lain seperti kepribadian, kehidupan emosional karyawan, faktor lingkungan dan kehidupan sosial. Kemauan serta komunikasi akan mengarahkan seorang manajer Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penetapan dan pengembangan diri karyawan sehingga tercapai efektivitas sumber daya manusia. Kreatifitas dan produktivitas tenaga kerja karyawan dipadukan secara seimbang dan dijadikan menjadi satu kekuatan kerja yang ampuh.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Peningkatan kinerja akan menciptakan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi, yang berarti akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Peningkatan kinerja setiap individu karyawan dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian instansi harus selalu berupaya agar tenaga kerja pada perusahaan selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan atau yang sering disingkat Damkar atau PMK adalah satuan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya.

Adapun unsur-unsur penilaian kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan adalah mengenai kepribadian karyawan, yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Laporan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Pemadam
Kebakaran Kota Medan Tahun 2016 dan 2017

Unsur penilaian kinerja	Tahun 2016	Tahun 2017	Perbandingan
Orientasi pelayanan	82.58	83.24	Naik
Integritas	82.26	81.39	Turun
Komitmen	82.33	81.59	Turun
Disiplin	82.28	79.49	Turun
Kerjasama	82.53	81.53	Turun
Rata-rata	82.40	81.65	Turun
SKP	91.77	83.24	-

Sumber: Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa satu-satunya unsur penilaian kinerja yang mengalami kenaikan pada tahun 2017 adalah orientasi pelayanan, yang berarti bahwa tingkat pelayanan terhadap pemadaman kebakaran semakin baik. Tetapi nilai unsur kinerja lainnya terutama unsur disiplin pada tahun 2017 justru mengalami penurunan dibanding tahun 2016. Disamping itu, rata-rata nilai kinerja juga jauh lebih rendah dibanding SKP (sasaran kinerja pegawai) yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja karyawan Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan tergolong rendah.

Penurunan kinerja ini disebabkan terdapat beberapa unsur lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap kenyamanan kerja karyawan, yaitu kebisingan yang disebabkan oleh kendaraan bermotor dan getaran mekanis. Hal ini disebabkan lokasi kantor perusahaan berada di tengah pusat kota. Data lingkungan kerja pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan
Lingkungan Kerja Fisik
Tahun 2017

No	Indikator Lingkungan Kerja	Kondisi
1	Penerangan	Baik
2	Suhu udara	Baik
3	Kelembaban	Baik
4	Sirkulasi udara	Baik
5	Suara bising	Kurang
6	Getaran mekanis	Kurang
7	Bau tidak sedap	Baik
8	Penggunaan warna	Baik
9	Dekorasi	Sedang
10	Suara musik	Sedang
11	Keamanan kerja	Baik

Sumber: Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan, 2018

Karyawan juga mengeluhkan rendahnya gaji yang diterima sehingga kurang mencukupi untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Akibatnya gairah kerja karyawan menjadi rendah dan tidak berupaya untuk meningkatkan pencapaian hasil kerja. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapat sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya. Apabila harapan karyawan dapat terpenuhi maka karyawan akan bekerja lebih baik untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang penulis lakukan

pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan, maka masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah:

1. Lingkungan kerja kurang menciptakan gairah kerja.
2. Manajemen perusahaan tidak melibatkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
3. Kurangnya semangat kerja karyawan yang berakibat tidak tercapainya target yang telah ditetapkan.
4. Kualitas hasil kerja karyawan kurang memuaskan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan pembahasan serta adanya keterbatasan waktu, tenaga dan biaya penulis, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada: motivasi, lingkungan kerja dan kinerja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan ?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan adanya latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, penulis juga ingin menuliskan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam peningkatan kinerja tenaga kerja.
3. Peneliti selanjutnya, sebagai informasi referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Pimpinan perusahaan selalu berharap agar karyawannya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Sebelum membahas lebih lanjut tentang masalah motivasi penulis ingin menjelaskan terlebih dahulu tentang kegairahan kerja. Adapun pengertian dari kegairahan kerja sebagaimana dikatakan Nitisemito adalah **“Kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”**.¹⁾ Dengan adanya kesenangan pada pekerjaan yang dilakukan karyawan maka dapat diharapkan meningkatkan produktivitas kerja pada suatu perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan adanya pemenuhan hidup dari tenaga kerja tersebut. Motivasi kegairahan kerja sebenarnya ditentukan oleh faktor keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia dalam menghadapi situasi

¹⁾ Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Cetakan Kesebelas, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010, hal. 160.

di luar dirinya yang menantang atau merangsang. Begitu pula kondisi lingkungan yang merangsang dan apa yang menjadi harapan seseorang. Manusia itu terdorong untuk berbuat atau melakukan sesuatu kegiatan karena ingin mewujudkan sesuatu atau tujuan yang diharapkannya.

Organisasi sebagai wadah maupun proses tidak terlepas dari peranan pimpinan. Dalam hal ini pimpinan bertanggung jawab atas pencapaian sasaran dan tujuan. Dapat dipahami bahwa seseorang pimpinan bukan saja bekerja tetapi dia juga memberi perintah, mempengaruhi dan menggerakkan bawahan yang dipimpinya.

Salah satu tantangan berat yang dihadapi seorang pimpinan adalah bagaimana menggerakkan bawahan agar tetap giat bekerja. Untuk itu dia harus memahami dan melaksanakan motivasi yang merupakan salah satu fungsi dari manajemen personalia. Motivasi merupakan tantangan berat karena yang menjadi objek adalah manusia yang mempunyai martabat paling tinggi. Disamping itu sifat serta sikapnya berlainan, latar belakang keinginan dan kebutuhan berlainan pula, dan mempunyai ciri-ciri tersendiri yang relatif kompleks.

Secara etimologi kata “motivasi” berasal dari kata motif. Gerungan memberi arti motif itu sebagai berikut: **“Motif itu merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan, atau dorongan-dorongan**

dalam dirinya manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”.²⁾ Sedangkan Kartono memberi pengertian motivasi, yaitu **“Motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (*respect*) dari lingkungan, prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial”.**³⁾

Untuk dapat memahami arti motivasi ada baiknya dikemukakan beberapa definisi dari para ahli. Menurut Allen bahwa **“Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberi inspirasi, dorongan dan semangat kepada orang lain untuk mengambil tindakan-tindakan”.**⁴⁾

Definisi yang telah dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah sama, sebab semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan, maksud dan tujuan serta ditunjukkan dengan tingkah laku tertentu.

2.1.1.2. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Ranupandojo dan Husnan, **”Secara garis besar motivasi dapat dibagi atas dua jenis, yaitu Motivasi positif dan motivasi negatif”.**⁵⁾

²⁾ W.A. Gerungan, **Psychology Sosial**, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Bandung: Eresco, 2012, hal. 140.

³⁾ Kartini Kartono, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Cetakan Keempat, Jakarta: Rajawali, 2011, hal. 135.

⁴⁾ Louis A. Allen, **Karyawan Managemen**, Cetakan Ketiga, Jakarta: Pembangunan, 2013, hal. 160.

⁵⁾ Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi Ketiga, Cetakan Kedelapanbelas, Yogyakarta: BPFE, 2010, hal. 204.

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan penghargaan.

Ada banyak faktor yang dapat dianggap sebagai motivasi positif. Berikut ini ada beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan sebagai alat motivasi, yaitu:

- a. Penghargaan para pegawai senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.

Berdiam diri saja tidak cukup, terutama pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek mendapat teguran. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan akan menyenangkan karyawan tersebut. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, pemberian latihan dan sebagainya.

- b. Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini diabaikan para manajer dalam praktek sehari-hari. Para manajer cenderung berpikir hanya imbalan atau upah yang pantas diberikan kepada karyawan. Pemberian informasi yang akan sangat berguna untuk menghindari adanya gosip, desas-desus dan sebagainya.

- c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.

Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seseorang secara asal saja. Para karyawan bila merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak.

- d. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh pimpinan dengan memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan.

- e. Partisipasi

Partisipasi artinya mengikutsertakan pihak lain. Seorang pimpinan dalam melaksanakan tugasnya akan lebih berhasil bila pimpinan mampu meningkatkan partisipasi karyawan. Berarti bawahan diikutsertakan dalam pembuatan perencanaan dan pengambilan keputusan. Dalam hal ini bawahan akan merasa dihargai dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja serta rasa tanggung jawab dapat ditingkatkan.

- f. Kebanggaan

Penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, apabila pekerjaan tersebut sudah disepakati bersama.

g. Uang

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian sebenarnya karyawan bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif ialah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi tehnik dasar yang dilakukan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Motivasi negatif diperlukan agar pegawai berusaha untuk menghindarinya. Dengan demikian menimbulkan dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar terhindar dari ancaman hukuman. Tetapi hendaknya pemberian motivasi negatif itu harus wajar dan tepat.

Jenis motivasi yang negatif adalah berupa teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut cara penyampaiannya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negatif yang paling lunak. Apabila teguran yang berkali-kali tidak juga merubah keadaan, maka tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman.

Ada bermacam-macam tindakan hukuman antara lain:

- a. Dihilangkan sebagian haknya
- b. Didenda
- c. *Schorsing*

- d. *Demotion* (penurunan pangkat)
- e. Dipecat.

Sampai berapa jauh penggunaan motivasi positif dan motivasi negatif diterapkan dan kepada siapa serta kapan penggunaannya yang paling tepat ? Tidak ada peraturan yang definitif tentang hal itu. Jadi disinilah seni dari manajemen diterapkan. Sebab keseimbangan penerapan kedua jenis motivasi ini sifatnya adalah subjektif.

Tetapi secara umum dapat digambarkan bahwa pegawai yang memiliki *skill* atau tingkat pendidikan yang tinggi, tidak akan efektif bila didorong motivasi negatif. Sebab pada umumnya mereka tidak suka bekerja pada perusahaan yang penuh ancaman dan hukuman. Mereka akan lebih suka bekerja pada perusahaan yang lebih bersifat persuasif atau lebih suka pada motivasi positif.

Sebaliknya kepada pegawai yang kurang mempunyai *skill* atau tingkat pendidikannya rendah motivasi positif harus diimbangi dengan motivasi negatif. Secara psikologis pegawai yang termasuk golongan ini, kurang mempunyai kesadaran di dalam melaksanakan instruksi atasannya bila tidak disertai dengan ancaman hukuman ketika ia tidak melaksanakannya.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki *skill* atau tingkat pendidikan yang tinggi, penekanan pemberian motivasinya adalah dititikberatkan pada motivasi positif. Sedangkan bagi pegawai yang kurang

memiliki *skill* atau pendidikan yang tinggi, pemberian motivasi negatif masih perlu ditekankan untuk mengimbangi motivasi positif yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi indikator motivasi menurut

Ranupandojo dan Husnan adalah:

1. **Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji**
Gaji jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian sebenarnya karyawan bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain.
2. **Tunjangan dan jenis penerimaan karyawan**
Tunjangan karyawan bertujuan untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraan keluarga.
3. **Penghargaan**
Karyawan senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, terutama pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek mendapat teguran
4. **Kompensasi peningkatan kemampuan**
kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.
5. **Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan**
Karyawan yang melakukan kesalahan dalam tugasnya akan mendapat teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut cara penyampaiannya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negatif yang paling lunak. Apabila teguran yang berkali-kali tidak juga merubah keadaan, maka tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman.⁶⁾

2.1.1.3. Teori-teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi. Di bawah ini akan diuraikan pendapat beberapa ahli.

⁶⁾ **Ibid**, hal. 210.

1. Teori Hirarki Kebutuhan Oleh A.H. Maslow

Menurut Handoko, teori kebutuhan A.H. Maslow ini sangat dibutuhkan dalam hal pemahaman motivasi dan masih populer sampai sekarang. Maslow menekankan motivasi itu pada lima buah kebutuhan dasar manusia yang membentuk suatu hirarki, yaitu:

- a. *Physiological Needs*, yaitu kebutuhan badaniah, meliputi sandang, pangan dan pemuasan seksual.
- b. *Safety Needs*, yaitu kebutuhan akan keamanan, meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.
- c. *Social Needs*, yaitu kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan ikut serta (*sense of participation*).
- d. *Esteem Needs*, yaitu kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan penanganan baik dari orang lain terhadap kita.
- e. *Self Actualization Needs*, yaitu kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.⁷⁾

Menurut Maslow kebutuhan *physiological* ini dapat berfungsi sebagai alat motivasi pegawai, dan jika kebutuhan pertama ini terpenuhi maka jenis kebutuhan ini tidak efektif lagi sebagai alat motivasi. Kemudian timbul lagi jenis kebutuhan kedua yang dapat memotivasi seseorang bekerja. Demikianlah seterusnya sampai jenis kebutuhan keempat telah terpenuhi maka keempat jenis kebutuhan tersebut tidak efektif lagi penggunaannya sebagai alat motivasi. Sehingga timbul

⁷⁾ T. Hani Handoko, **Manajemen**, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapanbelas, Yogyakarta: BPFE, 2010, hal. 252.

kebutuhan terakhir yang kebutuhan akan mempertinggi kapasitas kerja. Menurut pemikiran Maslow dalam Moenir bahwa: **“Setiap pimpinan perlu memiliki pemahaman kebutuhan bawahan agar dia dapat menyesuaikan dan menyediakan alat kebutuhan bawahannya”**.⁸

2. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu:

- ”a. **Faktor motivasi (*satisfiers*)**
- b. Faktor hygiene (*dissatisfiers*)”**⁹

Dalam teorinya, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari:

- *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)

Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Selanjutnya agar pimpinan memberi semangat kepada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu

⁸⁾ A.S. Moenir, **Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Pegawai**, Cetakan Keenam, Jakarta: Gunung Agung, 2013, hal. 81.

⁹⁾ T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Keempatbelas, Yogyakarta: BPFE, 2013, hal. 61.

yang dirasa bawahan tidak dapat dikuasainya. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

Recognition (pengakuan)

Sebagai lanjutan dan keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan dan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut:

- Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
 - Memberi surat penghargaan.
 - Memberi hadiah berupa uang tunai.
 - Memberi medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai.
 - Memberi kenaikan atau promosi.
- *The work itself* (pekerjaan itu sendiri)

Pemimpin membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

- *Responsibilities* (tanggung jawab)

Agar *responsibilities* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari pengawasan yang ketat dengan membiarkan

bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi yang membuat bawahan secara sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

- *Advancement* (pengembangan)

Agar faktor *advancement* benar-benar berfungsi sebagai motivator maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan, selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya atau dikirim mengikuti pendidikan atau latihan lanjutan.

Selanjutnya faktor kedua (faktor hygiene) dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai terdiri dari:

- * Kebijakan dan administrasi
- * *Technical supervisor* (supervisi).
- * Hubungan antar pribadi.
- * Kondisi kerja.
- * Gaji.

3. Teori Prestasi dari Mc Clelland

Menurut Handoko, teori ini menitikberatkan kebutuhan berprestasi. Orang-orang yang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dikembangkan, yaitu:

- a. Menyukai pengambilan resiko yang layak sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai tantangan, dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
- b. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan. Salah satu mengapa banyak perusahaan berpindah ke program Management By Objectives (MBO) adalah karena adanya koreksi positif antara penetapan.
- c. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakan.
- d. Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasi.¹⁰⁾

Melalui program-program pengembangan manajemen, para manajer dapat mendasarkan pada teori prestasi dari Mc Clelland ini untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena motivasi berprestasi dapat diajarkan melalui berbagai bentuk latihan.

2.1.1.4. Pokok-pokok Motivasi

Menurut Kusriyanto dalam meningkatkan produktivitas karyawan, terdapat beberapa pokok-pokok motivasi, yaitu:

1. Kepuasan kerja
2. Mengukur potensi pekerjaan yang memberikan kepuasan
3. Desain pekerjaan yang memotivasi pekerjaan
4. Faktor social dalam motivasi
5. Pemberian perangsang dan imbalan demi motivasi
6. Pelatihan
7. Peluang untuk perkembangan
8. Motivasi dan kemajuan bisnis.¹¹⁾

Masing-masing penjelasan dari pokok-pokok motivasi tersebut sebagai berikut:

¹⁰⁾ **Ibid**, hal. 62.

¹¹⁾ Bambang Kusriyanto, **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, Cetakan Kelima, Jakarta: Pustaka Binaman, 2010, hal. 113.

1. Kepuasan kerja

Selain sandang, pangan dan papan, pekerja sekarang ini juga memperhatikan pekerjaan sebagai sarana pertanyaan diri sepenuhnya. Seseorang yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, sekalian tidak berbangga dengan gaji yang diterimanya, jaminan kerja atau kondisi kerja lainnya. Seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan atau buruk prestasi kerjanya.

2. Mengukur potensi pekerjaan yang memberikan kepuasan

Para manager harus dapat mengukur potensi pekerjaan yang memberikan kepuasan. Ada beberapa hal yang membuat pekerjaan tertentu memberikan kepuasan kepada para pekerja:

- a. Pekerjaan dirancang oleh manajemen sedemikian rupa sehingga tidak menyia-nyiakan waktu dan tenaga pelaksana.
- b. Pekerja bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan cara kerja yang efektif.
- c. Pekerja mempunyai peluang memperoleh pengakuan atas hasil karyanya dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang.
- d. Pekerja tidak merasa diawasi begitu ketat, tidak terlalu banyak diomeli, tidak terlalu dikendalikan.

3. Desain pekerjaan yang memotivasi pekerjaan

Memotivasi kerja harus timbul dari dalam dan dari pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, desain pekerjaan perlu diusahakan agar menimbulkan motivasi.

4. Faktor sosial dalam motivasi

Hubungan antara atasan dan bawahan serta di antara teman sejawat, mempengaruhi motivasi suatu perusahaan. Motivasi dapat menjadi baik apabila kelompok kerja diciptakan dan diarahkan dengan semangat kerjasama.

5. Pemberian perangsang dan imbalan demi motivasi

Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai atas kerja yang dilakukan dan biasanya disebut dengan upah. Upah, yaitu suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan dibayar atas suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

6. Pelatihan

Latihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pada karyawannya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Pelatihan membuat pekerja makin mengerti akan prestasi bawahannya, prestasi teman sejawat, prestasi perusahaan dan berusaha untuk dapat meningkatkan prestasi kerja. Pelatihan dapat menciptakan komunitas kerja dan pekerja.

7. Peluang untuk berkembang (promosi)

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju di dalam suatu perusahaan disebut promosi (kenaikan pangkat). Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi selalu diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas lainnya. Tapi promosi ini sendiri mempunyai nilai, karena promosi adalah merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya. Seseorang yang dipromosikan, pada umumnya prestasinya dianggap baik disamping pertimbangan-pertimbangan lainnya. Meskipun demikian pengakuan ini bersifat relatif dan tidak mutlak. Dengan demikian dapat saja seseorang yang dipromosikan karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata tinggi dari karyawan yang lain, meskipun mungkin oleh pimpinan prestasi yang ada belum memuaskan.

Dengan adanya kesempatan untuk maju bagi karyawan adalah menjadi salah satu dorongan untuk bekerja lebih baik, dalam hal ini sudah menjadi sifat

manusia untuk menjadi lebih baik serta menginginkan kemajuan. Dorongan untuk maju inilah yang menjadikan karyawan akan bekerja sebaik mungkin, tentu produktivitas (prestasi) karyawan akan meningkat.

Promosi mempunyai arti penting, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan dapat lebih terjamin. Untuk melaksanakan promosi harus ditetapkan syarat-syaratnya. Syarat-syaratnya itu harus dapat dipakai untuk menetapkan siapa-siapa yang akan dipromosikan.

8. Motivasi dan kemajuan bisnis

Program pemberian motivasi tidak dapat diterapkan dalam suatu perusahaan secara sembarangan. Untuk itu diperlukan lingkungan yang dapat memelihara dan meningkatkan motivasi jiwa seluruh organisasi.

Lingkungan yang memberikan dorongan tersebut diperlukan oleh organisasi maupun oleh pekerja. Lingkungan sulit dibina apabila bisnis menghadapi fluktuasi ekonomi, peraturan-peraturan pemerintah yang ketat.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja yang memusat bagi pegawainya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja. Lingkungan kerja akan mendukung pekerjaan yang dilakukan pegawai yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga prestasi kerja pegawai meningkat.

Suatu kondisi lingkungan kerja di katakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat di lihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti, bahwa **“Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”**¹².

Sukanto menyatakan bahwa : **“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan, apabila lingkungan kerja mereka baik pada akhirnya dapat menciptakan suasana semangat dalam bekerja”**¹³.

Dengan demikian lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal menciptakan rasa puas bagi pegawai sehingga meningkatkan prestasi kerja

¹²Sedarmayanti, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Edisi Kelimabelas Mandar Baru, Bandung, 2010, hal 1.

¹³Sukanto, **Manajemen Produksi**, Edisi Keempat Cetakan Pertama, BPFE-UGM, Yogyakarta, 2012, hal 6.

mereka. Untuk itu lingkungan kerja memang berperan penting dalam organisasi guna mencapai tujuan yang di inginkan.

2.1.2.2. Pembagian Lingkungan Kerja

Aktivitas organisasi dalam kesehariannya tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja, umumnya kerja organisasi dapat berupa lingkungan internal dan lingkungan eksternal.

Menurut Sule dan Saefullah, lingkungan kerja terdiri dari :

1. Lingkungan Internal

Meliputi kekuatan dalam organisasi seperti tingkat dalam organisasi, modal yang dimiliki.

2. Lingkungan Eksternal

Meliputi seluruh kekuasaan luar yang mempengaruhi organisasi seperti pelanggan, pesaing dan sumber daya manusia”¹⁴.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :

¹⁴ Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, **Pengantar Manajemen**, Kencana, Cetakan Kelima, Edisi Pertama, Jakarta, 2010, hal 60.

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Organisasi yang ingin maju harus bisa memahami faktor-faktor lingkungan kerja. Maju mundurnya suatu organisasi akan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan organisasi tersebut. Pemahaman yang baik terhadap lingkungan kerja akan mempengaruhi keputusan yang akan ditentukan oleh organisasi itu.

Singkatnya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya tidak terlepas dari pengaruh lingkungan organisasi itu sendiri. Jadi lingkungan dan kesejahteraan harus betul-betul dipahami oleh setiap organisasi.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja dalam Organisasi

Lingkungan kerja dalam organisasi mutlak diperlukan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi atau perusahaan, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja khususnya tempat bekerja.

Menurut Sedarmayanti faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai dan merupakan indikator lingkungan kerja, di antaranya adalah :

- “1. Penerangan cahaya ditempat kerja**
- 2. Temperatur / suhu udara ditempat kerja**
- 3. Kelembaban ditempat kerja**
- 4. Sirkulasi udara ditempat kerja**
- 5. Kebisingan ditempat kerja**
- 6. Getaran mekanisme ditempat kerja**
- 7. Bau tidak sedap ditempat kerja**
- 8. Tata warna ditempat kerja**
- 9. Dekorasi di tempat kerja**
- 10. Musik ditempat kerja**
- 11. Keamanan ditempat kerja”¹⁵**

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan seseorang tenaga kerja melihat pekerjaannya dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat) yaitu :

1. Cahaya Langsung
2. Cahaya setengah langsung

¹⁵ Sedarmayanti, **Op.Cit**, hal 21.

3. Cahaya tidak langsung
4. Cahaya setengah tidak langsung

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 diluar tubuh manusia.

Pada lingkungan kerja yang panas membutuhkan tenaga kerja yang fit, kesegaran jasmani baik, status kesehatan baik dan status gizi baik. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kondisi jasmani, kesehatan serta gizi pegawai agar mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja yang panas. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih baik dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaiman pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antar temperatur, kelembaban,

kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila ada kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi keselamatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. 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 para pekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut peneliti, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

1. Lamanya kebisingan
2. Intensitas kebisingan
3. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, salah satunya daya pendengaran semakin berkurang.

6. Getaran mekanisme di tempat kerja

Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu frekuensinya. Gangguan terbesar suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

1. Konsentrasi bekerja
2. Datangnya kelelahan
3. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya gangguan terhadap mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau-bau di tempat kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi secara terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “ *air conditioner*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

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

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan semangat pegawai dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu di pilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Di dalam organisasi terdapat kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama. Pentingnya kinerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu, kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Suprianto bahwa **“Kinerja adalah suatu kondisi yang di peroleh seorang karyawan pada suatu periode tertentu. Bagi karyawan prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program**

pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi”¹⁶.

Pengertian kinerja pegawai menurut Dharma bahwa **“Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”¹⁷.**

Pada umumnya prestasi kerja di beri batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan. Dan jika dalam pendelegasian tugas uraian pekerjaannya tidak tepat, apalagi tidak lengkap, wewenang dan tanggung jawab kabur akan berakibat pada prestasi kerja yang kurang memuaskan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang pegawai dapat diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai.

Jadi berdasarkan definisi di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai yang membawa kesuksesan dan keberhasilan itu baik pada pegawai maupun pada organisasi atau perusahaan.

¹⁶ J. Suprianto, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima, Jakarta: Erlangga, 2010, hal. 12.

¹⁷ Agus Dharma, **Manajemen Prestasi Kerja**, Edisi Pertama, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hal. 3.

2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu. Lingkungan kerja dan disiplin kerja yang tepat dapat mempengaruhi motivasi dan meningkatkan kerja pegawai sehingga dapat memperbaiki efektivitas kerjanya, yang berarti prestasi kerja pegawai tersebut dengan sendirinya akan meningkat pula.

Menurut Handoko dalam menjamin keberhasilan usaha serta peningkatan prestasi kerja, para pemimpin organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- 1) **“Tingkat pendidikan**
- 2) **Keterampilan**
- 3) **Disiplin**
- 4) **Motivasi**
- 5) **Gizi dan kesehatan**
- 6) **Tingkat penghasilan**
- 7) **Jaminan sosial**
- 8) **Lingkungan kerja**
- 9) **Hubungan industrial**
- 10) **Teknologi**
- 11) **Sarana produksi**
- 12) **Kepemimpinan**
- 13) **Pelatihan**
- 14) **Kesempatan berprestasi”¹⁸.**

Penjelasan masing-masing dari faktor-faktor di atas adalah sebagai berikut:

¹⁸T. Hani Handoko, **Manajemen**, Edisi Ketigabelas, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE, 2010, hal. 135.

1) Tingkat pendidikan

Faktor pendidikan merupakan faktor yang besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja. Oleh karena itu tingkat pengetahuan dan tingkat kecerdasan seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikannya.

2) Keterampilan

Faktor keterampilan juga mempunyai pengaruh besar untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi keterampilan yang di miliki pegawai semakin tinggi produktivitas kerjanya maka akan semakin meningkat pula prestasi kerjanya. Keterampilan yang harus di miliki pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mencakup keterampilan teknis dan keterampilan sosial. Keterampilan teknis berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk mempergunakan materi dan alat-alat teknik, sedangkan keterampilan sosial yang di maksud ialah keterampilan yang di miliki pegawai agar bisa menuntut pegawai-pegawai yang dibawahinya dan menciptakan iklim kerja yang baik.

3) Disiplin

Disiplin mempunyai hubungan erat dengan peningkatan prestasi kerja pegawai, apabila pegawai mempunyai disiplin yang tinggi maka hasil kerja pegawai akan lebih baik, demikian sebaliknya. Disiplin untuk mendorong para pegawai mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

4) Motivasi

Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada para pegawai agar mereka dapat bekerja lebih bersemangat dan lebih efektif.

Rangsangan atau dorongan dapat berupa sangat sesuai agar pegawai dapat memenuhi kebutuhannya, fasilitas–fasilitas, tunjangan dan lain sebagainya, sehingga para pegawai akan merasa aman dan tenang di dalam melaksanakan pekerjaannya dan prestasi kerja juga akan meningkat.

5) Gizi dan kesehatan

Usaha untuk mempertahankan kesehatan dari para pegawai menjadi salah satu tugas pimpinan perusahaan. Di samping itu juga perlu diperhatikan gizi setiap pegawai, dimana hal ini besar pengaruhnya terhadap produktivas tenaga kerja, karena kesehatan fisik maupun mental pegawai yang buruk akan mengakibatkan kecendrungan tingginya tingkat absensi serta rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai. Organisasi akan sia–sia menjalankan program latihan untuk mendapatkan pegawai yang pintar dan terampil, namun pegawai tersebut tidak dapat bekerja dengan baik karena faktor kesehatan yang tidak menguntungkan.

Untuk mendapatkan keberhasilan program–program kesehatan yang perlu diterapkan adalah;

1. Program kesehatan fisik

- a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu pegawai pertama kali di terima kerja.

- b. Pemeriksaan keseluruhan para pegawai kunci (*key personal*) secara periodik.
 - c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua pegawai secara periodik.
 - d. Tersedianya peralatan dan staf medis yang cukup.
 - e. Pemberian perhatian yang sistematis dan preventif terhadap masalah kesehatan.
 - f. Pemeriksaan yang sistematis dan periodik terhadap persyaratan–persyaratan sanitasi yang baik.
2. Program kesehatan mental
- a. Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi.
 - b. Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar perusahaan.
 - c. Mendidik para pegawai organisasi atau perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.
 - d. Mengembangkan dan memelihara program–program human relation yang baik.
- 6) Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan yang rendah akan mengakibatkan pegawai malas bekerja karena kurangnya gairah. Kemalasan akan mengakibatkan hasil kerja menjadi kurang teliti dan pelayanan terhadap para pelanggan menjadi kurang puas. Hal ini mengakibatkan turunnya prestasi kerja.

Masalah tingkat penghasilan harus benar- benar diperhatikan, terutama yang mempunyai keahlian khusus, dimana penghasilan yang mereka dapat sesuai

dengan kemampuan mereka, sehingga mereka akan meningkatkan prestasi kerjanya.

7) Jaminan sosial

Keinginan seseorang untuk bekerja didalam suatu perusahaan selain untuk mencapai prestasi kerja yang baik, juga mengharapkan adanya jaminan sosial yang baik dari perusahaan tersebut. Jaminan sosial itu dapat berupa gaji atau upah, tunjangan–tunjangan, baik tunjangan cuti, tunjangan perawatan dan lain-lainnya serta fasilitas lainnya.

Apabila jaminan sosial terpenuhi maka mereka akan tenang dan bersemangat bekerja sehingga meningkatkan prestasi kerjanya.

8) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang diberikan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang sangat erat hubungannya dengan faktor lingkungan kerja yaitu: Pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan. Oleh karena itu masalah lingkungan kerja ini harus benar–benar diperhatikan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan. Karena secara tidak langsung dapat menjadi penentu bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

9) Hubungan industrial

Hubungan industrial merupakan hubungan antara sesama pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hubungan ini pimpinan harus bersikap adil

dan dapat menajalin kerjasama yang lebih serasi antar pegawai dengan pimpinan.

10) Teknologi

Didalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, faktor teknologi juga memegang peran penting. Penggunaan teknologi dan peralatan–peralatan yang serba modern dapat menghindari pemborosan waktu dan tenaga.

Jadi semakin tinggi teknologi yang digunakan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka prestasi kerja semakin tinggi.

11) Sarana produksi

Sarana produksi adalah salah satu factor penting yang diperlukan di dalam membantu kelancaran jalannya aktifitas pada organisasi atau perusahaan.

12) Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi pimpinan harus mengkoordinasikan pekerjaan setiap karyawan untuk mencapai hasil yang sebaik-sebaiknya adalah kepemimpinan. Jika kepemimpinan gagal, maka organisasi atau perusahaan akhirnya akan mengalami kegagalan.

13) Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada organisasi atau perusahaan. Dengan adanya pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan bagi karyawan. Oleh karena itu program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar semua pegawai memperoleh manfaat yang maksimum dari pelatihan.

14) Kesempatan berprestasi

Dengan adanya peluang berprestasi, dapat menimbulkan kegairahan kerja pegawai. Dengan demikian terbuka kesempatan bagi pegawai untuk meraih posisi yang lebih baik.

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan kinerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Dari penjelasan diatas, dapat di lihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi diantara individual dan situasional.

2.1.3.3. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator menurut Dwiyanto, yaitu:

- a. **Produktivitas: Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output.**
- b. **Kualitas layanan: Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik.**
- c. **Responsivitas : Kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.**
- d. **Responsibilitas : Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.**
- e. **Akuntabilitas : Konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.¹⁹⁾**

¹⁹⁾ Agus Dwiyanto, *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif dan Kolaboratif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2010, hal, 50.

2.2. Tinjauan Empiris

1. M. Kiswanto dengan judul **“Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Kaltim Pos Samarinda”**²⁰. Dengan hasil penelitian motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan motivasi mempunyai pengaruh dominan prestasi kerja karyawan.
2. Nicko Achmad Pradityo, Rodhiyah dan Saryadi, dengan judul **“Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Semarang”**²¹. Dengan hasil penelitian motivasi, lingkungan kerja pada PT Telkom Indonesia Tbk Semarang tergolong baik, hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

2.3. Kerangka Berpikir

Menurut Mathis dan Jackson bahwa:

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Faktor lingkungan seperti kebisingan dapat menimbulkan kegelisahan saat bekerja dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Jika pelaksanaan pekerjaan terganggu maka waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut akan lebih lama,

²⁰ M. Kiswanto, **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda”**. Jurnal Eksis, Vol.6 No.1 Maret 2010:1267 – 1439, <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>, diakses tanggal 3 Mei 2018.

²¹ Nicko Achmad Pradityo, Rodhiyah dan Saryadi, **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Semarang”**. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/1638/1631>, diakses tanggal 3 Mei 2018.

yang berarti produktivitas kerja per satuan waktu menjadi lebih rendah.²²⁾

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapat sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya. Kurangnya motivasi akan berakibat pada rendahnya produktivitas tenaga kerja.

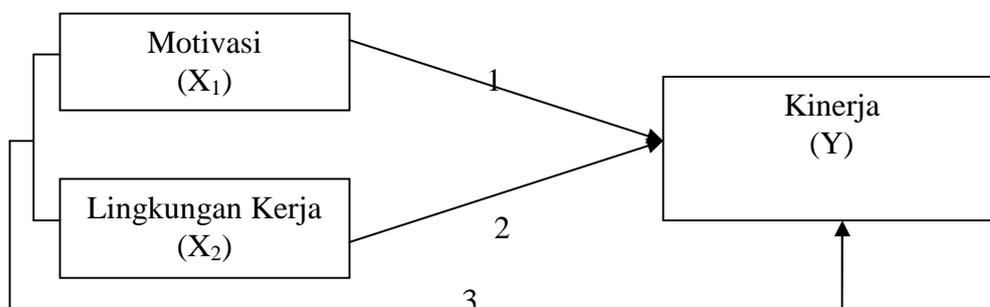
Menurut Handoko:

Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih bersemangat dan lebih aktif. Rangsangan atau dorongan dapat berupa upaya yang sangat sesuai agar karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, fasilitas-fasilitas, tunjangan dan lain sebagainya, sehingga para karyawan akan merasa aman dan tenang di dalam melaksanakan pekerjaannya dan produktivitas kerja juga akan meningkat.²³⁾

Kerangka berpikir pada penelitian ini adalah seperti terlihat pada Gambar

2.1.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah Penulis (2018)

²²⁾ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, **Op.Cit**, hal. 139.

²³⁾ T. Hani Handoko, **Op.Cit**, hal. 138.

2.4. Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Nazir menyatakan bahwa, **“Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi”**.²⁴⁾

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.

²⁴⁾ Moh. Nazir, **Metode Penelitian**, Cetakan Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hal. 151.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif korelasional dengan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.

1. Lokasi Penelitian

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan berkedudukan di Jl. Candi Borobudur No. 2 Petisah Tengah, Medan Petisah Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2018 sampai dengan bulan Juli 2018.

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono bahwa **"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan"**.²⁵⁾ Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 166 dan Non PNS 92 orang yang terdapat pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan, dengan total yang berjumlah 258 orang.

²⁵⁾ Sugiyono, **Metode Penelitian Administrasi**, Edisi XII, CV Alfabeta, Bandung, 2012, hal.90.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sugiyono mengatakan bahwa **”Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”**.²⁶⁾ Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar error

Standar error ditentukan sebesar 10 %. Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{258}{1 + 258(0,1)^2}$$

$$n = 72 \text{ orang}$$

3.3. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *stratified proportional random sampling*. *Stratified proportional random sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan strata menurut golongan yang terdapat di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.

²⁶⁾ **Ibid**, hal.91.

Adapun rincian populasi dan sampel berdasarkan golongan dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Distribusi Populasi Berdasarkan Golongan

Golongan	Populasi (orang)	Sampel (orang)
Golongan I	4	$4/258 \times 72 = 1$
Golongan II	59	$59/258 \times 72 = 16$
Golongan III	97	$97/258 \times 72 = 27$
Golongan IV	6	$6/258 \times 72 = 2$
Non PNS	92	$92/258 \times 72 = 26$
Total	258	72

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan (2018).

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengamatan (Observasi), yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan para pegawai perusahaan.
2. Kuisisioner (*questionnaire*) yang diberikan, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada pegawai yang dijadikan sampel.
3. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh melalui data-data dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.

3.5. Definisi Operasional

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel yang diukur dengan SKALA LIKERT. Definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Motivasi (X ₁)	Tindakan manajemen untuk mendorong karyawan meningkatkan karir pada perusahaan dengan berprestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji 2. Tunjangan dan jenis penerimaan karyawan lainnya 3. Penghargaan 4. Kompensasi peningkatan kemampuan 5. Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan 	Skala Likert
Lingkungan kerja (X ₂)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kelembaban 4. Sirkulasi udara 5. Suara bising 6. Getaran mekanis 7. Bau tidak sedap 8. Penggunaan warna 9. Dekorasi 10. Suara musik 11. Keamanan kerja 	Skala Likert
Kinerja (Y)	Sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas 2. Kualitas layanan 3. Responsivitas 4. Responsibilitas 5. Akuntabilitas 	Skala Likert

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

3.6. Skala Pengukuran Variabel

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 ordinal, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap

variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor.

Skor yang diberikan adalah:

- a. Sangat setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Kurang Setuju (KS) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.7. Metode Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Butir pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > 0,3$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan

uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- (1) Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit*, digunakan untuk mengetahui apakah distribusi nilai dalam sampel sesuai dengan distribusi teoritis tertentu, misalnysa normalitas data.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah group mempunyai varians yang sama diantara group tersebut yang disebut homoskedastisitas atau tidak mempunyai varians yang sama yang disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi terjadinya gejala heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregres nilai absolute terhadap variabel bebas, dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_i$$

$|U_t|$ = nilai absolute residual

X_t = variabel bebas

v_i = variabel gangguan

Apabila nilai t-hitung $>$ nilai kritis, maka hipotesis adanya gejala heteroskedastisitas dapat diterima. Gejala heteroskedastisitas dapat diatasi dengan menggunakan OLSE (ordinary Least Square Estimation), yaitu metode dalam regresi, apabila nilai λ^2 diketahui. Namun bila nilai λ^2 tidak diketahui maka model harus ditransformasi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear diantara variabel bebas dalam model regresi. Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinearitas apabila hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$).

3. Uji Hipotesis

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap prestasi kerja adalah metode regresi linier berganda dengan persamaan umum:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana: Y = Kinerja

b_0 = Intersep

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan kerja

$b_{1,}$ = Koefisien regresi motivasi

$b_{2,}$ = Koefisien regresi lingkungan kerja

e = Error

b. Uji t

Untuk melihat pengaruh dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dilakukan Uji-t sebagai berikut. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0 : b_1 = 0$; artinya motivasi tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 \neq 0$; artinya motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : b_2 = 0$; artinya lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_2 \neq 0$; artinya lingkungan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengujian hipotesis :

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_i = 0 ; i = 1, 2$, artinya mMotivasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

$H_1 : b_i \neq 0 ; i = 1, 2$, artinya motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur variabel bebas untuk menerangkan variasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Kode koefisien

R^2 = Koefisien Determinasi

Dalam mengukur koefisien determinasi dari suatu persamaan regresi, koefisien determinasi memberikan proporsi persentase variasi total dalam variabel Y yang dijelaskan oleh model regresi. Nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai koefisien yang berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai koefisien yang mendekati 1, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memberikan keragaman variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Louis A., **Karyawan Manajemen**, Cetakan Ketiga, Jakarta: Pembangunan, 2013.
- Gerungan, W.A., **Psikologi Sosial**, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Bandung: Eresco, 2012.
- Handoko, T. Hani, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Keempatbelas, Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Handoko, T. Hani, **Manajemen**, Edisi Ketigabelas, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE, 2010.
- Kartono, Kartini, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Cetakan Keempat, Jakarta: Rajawali, 2011.
- Kiswanto, M., **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda”**. Jurnal Eksis, Vol.6 No.1 Maret 2010:1267 – 1439, <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>, diakses tanggal 3 Mei 2018.
- Kusriyanto, Bambang, **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, Cetakan Kelima, Jakarta: Pustaka Binaman, 2010.
- Moenir, A.S., **Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Pegawai**, Cetakan Keenam, Jakarta: Gunung Agung, 2013.
- Nazir, Moh., **Metode Penelitian**, Cetakan Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011.
- Nitisemito, Alex S., **Manajemen Personalia**, Cetakan Kesebelas, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- Pradityo, Nicko Achmad, Rodhiyah dan Saryadi, **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Semarang”**. [http: ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/1638/1631](http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/1638/1631), diakses tanggal 3 Mei 2018.
- Ranupandojo, Heidjarachman dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi Ketiga, Cetakan Kedelapanbelas, Yogyakarta: BPFE, 2010.
- Robert, Kreitner dan Angelo Knicki, **Perilaku Organisasi**, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta, 2010.

Robbins, Stephen P., **Perilaku Organisasi**, Indeks, Jakarta, 2010.

Sedarmayanti, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Edisi
Kelimabelas Mandar Baru, Bandung, 2010.

Sugiyono, **Metode Penelitian Administrasi**, Edisi XII, CV Alfabeta, Bandung,
2012.

Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah, **Pengantar Manajemen**,
Kencana, Cetakan Kelima, Edisi Pertama, Jakarta, 2010.

Sukanto, **Manajemen Produksi**, Edisi Keempat Cetakan Pertama, BPFE-UGM,
Yogyakarta, 2012.

Suprianto, J., **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Cetakan
Kelima, Jakarta: Erlangga, 2010.