

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan yang akan dicapai dalam menjalankan organisasi tersebut. Organisasi merupakan sebuah rangkaian dari perkumpulan-perkumpulan manusia yang mempunyai visi dan misi yang sama sehingga tercapai hal yang diinginkan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelolah serta meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Pada dasarnya suatu organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Salah satu masalah yang sering dihadapi ialah masalah pada rendahnya kualitas sumber daya manusia.

Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia yang dimiliki yaitu pegawai. Perusahaan perlu memberikan semangat kerja pada pegawai yang dapat merangsang pegawai agar dapat bekerja dengan giat sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target perusahaan.

Pegawai berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan, bahkan lingkungan kerja dan fasilitas kerja juga diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja secara maksimal. Maka dari itu dibutuhkan kerjasama antar pegawai dengan pimpinan, dalam memberikan motivasi untuk mempengaruhi semangat kerja pegawai dengan

fasilitas-fasilitas lingkungan kerja tersebut. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran bekerja, dan ketepatan waktu dalam bekerja, lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan dari aktivitas kegiatan. Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting karna motivasi menjadi penyebab, penyalur maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja dengan antusias demi mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Pimpinan dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerja dengan cara mengevaluasi kinerjanya, menaikkan gaji, pemberian bonus/penghargaan dan kesempatan. Untuk memotivasi pegawai, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan sadar.

Dalam mendukung motivasi pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan lingkungan kerja juga sangat diperlukan untuk menunjang peningkatan kinerja perusahaan. Baik dalam lingkungan kerja fisik dan nonfisiknya. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah keadaan atau kondisi tempat kerja, yang mencakup penerang, udara, ketenangan, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah tanggung jawab, struktur kerja, dukungan pimpinan, dan perhatian kerja antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Adapun faktor-faktor lingkungan fisik yang ada di PMI yang mencakup penerang yang kurang, suara bising yang kadang terdengar karena dekat dengan jalan, sirkulasi udara cukup, tata letak ruang kerja yang berjarak sedikit, juga dilengkapi dengan keamanan tempat kerja yaitu satpam dan juga lingkungan kerja yang bersih. Untuk lingkungan non fisik tanggung jawab pegawai pada pekerjaan yang sedang dijalankan, struktur kerja, dukungan pimpinan, dan kelancaran komunikasi dalam bekerja.

Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan, pada tahun 2015-2017. Dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia(PMI) Kota Medan

P = Performasi	Jumlah Pegawai (2015)	Jumlah Pegawai (2016)	Jumlah Pegawai (2017)
P1 = Sangat Baik	45	50	57
P2 = Baik	35	40	40
P3 = Cukup	60	59	52
P4 = Tidak Baik	10	1	1
P5 = Buruk	0	0	0
Jumlah	150	150	150

Sumber : (PMI) Kota Medan tahun 2017.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dari tahu 2015-2017 Meningkat, dan juga pegawai yang tidak baiknya ditahun 2016 berkutang derastis dari 10 orang menjadi 1, tetapi ditahu berikutnya jumlah pegawai yang tidak baiknya tidak berkurang melainkan tetap. Berarti motivasi, lingkungan kerja fisik dan non fisiknya cukup memadai dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Sehingga mampu menggerakkan seluruh pegawai agar bekerja dengan baik.

Dari hasil wawancara yang saya lakukan bersama Bapak Erwin sebagai pegawai di Palang Merah Indonesia (PMI) bahwa PMI bukan hanya sekedar

untuk donor darah tetapi ada juga relawan-relawan untuk bantuan bencana. Maka dari itu penulis tertarik memilih Palang Merah Indonesia (PMI) Medan sebagai objek penelitian. Dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PALANG MERAH INDONESIA MEDAN.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Motivasi, lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah bagian penting dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Palang Merah Indonesia (PMI) Medan sangat membutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan dalam bekerja sehingga dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya., faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Motivasi
2. Lingkungan kerja fisik
3. Lingkungan kerja non fisik

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

1.3. Batasan Masalah

Menyadari akan terbatasnya waktu, tenaga serta tingkat pengetahuan dalam penganalisisan yang menyimpang dalam penelitian ini, maka penelitian ini dibatasi hanya berektisar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja fisik dan non fisik pada kinerja terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Medan yang beralamat di JL Palang Merah No 17, A U R, Medan Maimun.

1.4. Rumusan Masalah

Masalah merupakan suatu yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran-sasaran yang telah direncanakan, maka dari itu jika tidak segera diatasi dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi ialah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Medan ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Medan ?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi tambahan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan dalam perusahaan untuk menetapkan kebijakan bagi perusahaan tentang motivasi, lingkungan kerja fisik dan non fisik yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam upaya mencapai efektivitas, tujuan dan kelangsungan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Menambah pemahaman penulis tentang motivasi, lingkungan kerja fisik dan non fisik serta kaitannya dengan kinerja pegawai itu sendiri. Juga untuk penyelesaian pembelajaran untuk tugas akhir dalam pencapaian gelar sarjana S1.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

4. Bagi Program Studi Manajemen Universitas HKBP Nommensen

Untuk menambah referensi bagi universitas sehingga dapat memberikan informasi kemungkinan dapat dilaksanakanya penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan masukan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN RUMUSAN
HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Dalam meningkatkan kinerja organisasi memerlukan adanya motivasi, bahwa motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Unsur lain yang dapat menerangkan terjadinya perilaku bahwa persepsi, kepribadian, dan lingkungan adalah unsur yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku tersebut. Perilaku manusia hakikatnya itu adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan.

Menurut Rusliaman, Motivasi merupakan :**“Suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkan keinginannya untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.”**¹

Pendapat lain dikemukakan oleh Robin dan Coulter pada buku Rusliaman, dkk bahwa motivasi adalah**“mengacuh pada proses dimana usaha seseorang diberi energi , diarahkan, berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.”**²

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya

¹ Rusliaman, dkk **Manajemen**, Universitas HKBP Nommensen, 2015 hal.219.

²**Ibid**, 219.

mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

2.1.1.2. Faktor-faktor Motivasi

Dalam kegiatan untuk memotivasi pegawai, manajemen perusahaan harus mampu mempengaruhi motivasi, dimana motivasi tersebut juga dapat mempengaruhi bentuk kinerja pegawai. Yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang seperti keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor Ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

2.1.1.3. Teori motivasi

Alderfer pada buku Miftah Thoha menjelaskan tiga kelompok inti dari kebutuhan manusia dalam teori Alderfer yakni :

1. **“Kebutuhan akan keberadaan (*existence need*)**
2. **Kebutuhan berhubungan (*relatedness need*), dan**
3. **Kebutuhan untuk berkembang (*growth need*).”³**

Pada teori-teori tersebut dapat dikembangkan dalam motivasi kerja serta mampu memberikan dampak yang besar pada era saat ini. Teori Alderfer

³ Miftah Thoha, **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya**, Ed. 1, Rajawali Pers, 2011 hal. 233

mengsumsikan bahwa kebutuhan dalam menjalin hubungan sosial, sebagai makhluk sosial sangat erat hubungannya dalam lingkungan. Hubungan sosial tersebut adanya pengakuan akan keberadaan seseorang serta keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Hubungan ini berarti kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

1. Teori Motivasi McClelland, yaitu :

“Manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi atas kemampuan orang lain.”

2. Teori X dan Y

Menurut McGregor “teori X diangkat dari asumsi bahwa manusia secara inheren tidak menyukai pekerjaan. Sebaliknya teori Y lebih bersifat optimis. Asumsi teori Y bahwa pekerjaan sama wajarnya seperti bermain dan beristirahat.” Douglas Mc Gregor mengatakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama negatif disebut teori X dan yang kedua positif disebut teori Y. Menurut teori X walaupun para pekerja menganggap bahwa bekerja merupakan keharusan, apabila mereka mungkin mereka akan menghindarinya. Banyak orang lebih senang diberi pengarahan oleh mereka dan mereka berupaya untuk menghindar dari tanggung jawab, pekerjaan dianggap bukan lah hal yang kurang penting sehingga manajer harus mendorong para pegawai mereka untuk bekerja, beberapa asumsi yang dimiliki oleh manajer yaitu :

1. Pada dasarnya pegawai tidak menyukai pekerjaan mereka, sehingga harus dipaksa, dikendalikan atau diancam hukuman untuk mencapai tujuan.

2. Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
3. Sebagai pegawai menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan teori Y orang-orang lebih senang bekerja, mereka bersedia bekerja dan mendapat banyak kepuasan dari kegiatan bekerja. Dimana didalamnya orang-rang memiliki kemampuan untuk menerima bahkan mencari tanggungjawab dan menerapkan imajinasi dan kreatifitas mereka terhadap masalah-masalah keorganisasian. Adapun asumsi positif yaitu :

1. Pegawai menganggap bekerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain.
2. Pegawai akan berlatih dalam mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai tujuan.
3. Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didedarkan keseluruh populasi dan bukan bagi mereka yang menduki posisi manajemen.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Indikator yang digunakan dalam variabel ini menurut Utomo adalah :

1. “Kebutuhan fisiologi

Antara lain rasa lapar, haus perlindungan dan kbutuhan jasmani lainnya.

2. **Kebutuhan rasa aman**

Antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. **Kebutuhan hubungan social**

Mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.

4. **Kebutuhan pengakuan”⁴**

Mencakup faktor penghormatan dari luar seperti misalnya, status, pengakuan, dan perhatian.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu diperhatikan dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja fisik yang memiliki keterkaitan dengan kenyamanan kerja sehingga pegawai dapat kerja dengan bersunggu-sunggu. Perasaan nyaman yang timbul dihati seseorang melalui media panca indera yang kemudian mengalir dihati dengan lingkungan fisik yang baik sehingga menimbulkan rasa nyaman tersebut yang berdampak pada semangat dalam bekerja, merasa betah dan menyukai tempat mereka bekerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Edduar dalam jurnal Media wahana ekonomika menyatakan bahwa : **“Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik**

⁴Aldo, dkk, **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.Vol 13. No 1. Hal 3

secara langsung maupun tidak langsung.”⁵ Sedangkan menurut Sarwono adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya.

Dari defenisi tersebut dapatdisimpulkan bahwa lingkunan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan melakukan aktivitas kerjanya.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik

Aktivitas instansi pemerinta tidak lepas dari pengarih lingkungan kerja. Umumnya lingkungan kerja instansi dapat berupa lingkungan kerja internal dan eksternal.

1. Lingkungan internal adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terki langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan mempengaruhi langsung pada setiap program, kebijakan hingga denyut nadi organisasi.
2. Lingkungan eksternal yang terkait dengan kegiatan operasional organisasi dan bagaimana kegiatan operasional ini dapat bertahan.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Sebuah kondisi lingkungan yang baik akan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila individunya dapat melakukan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat kibatnya dalam jangka yang lama. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baikdapat menguras waktu dan tenaga yang lebih banyak. Beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu

⁵ Edduar Hendri, ”Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.Jurnal Media Wahana Ekonomika, vol 9, hal 4,No 3, Oktober 2012

kondisi lingkungan kerja. Menurut Munandar faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

1. Iluminasi (penerangan)
2. Warna
3. Bising (*noise*)
4. Musik dalam bekerja.

Dari faktor-faktor lingkungan kerja yang tertera diatas sangat diperlukan untuk mengkaji masalah-masalah yang ada diperusahaan sekarang ini. Untuk mengkaji masalah yang ada, maka akan dijelaskan faktor-faktor lingkungan kerja sebagai uraian dibawah ini.

1. Iluminasi (penerangan)

Bekerja dalam ruang yang terang akan berbeda bila bekerja diruang dengan cahaya yang remang-remang. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah : kadar cahaya, distribusi cahaya, dan sinar yang menyilaukan. Dalam bekerja tentu diperlukan kadar cahaya yang sesuai sebagai penerangan. Memberikan kadar cahaya yang berlebihan atau menyilaukan pada suatu daerah kerja akan menimbulkan kelelahan mata setelah jangka waktu tertentu. Sinar yang menyilaukan merupakan faktor lain yang mengurangi efisiensi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Sinar yang menyilaukan dapat ditimbulkan langsung oleh bidang-bidang yang memiliki pematuhan sinar yang tinggi.

2. Warna

Erat kaitannya dengan iluminasilah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi pada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk rangan-ruangan dikantor. Mereka

berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat mampu meningkatkan semangat kerja.

3. Bising

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan yang mengganggu dan menjengkelkan. Namun batasan seperti ini kurang memuaskan, karena tidak ada dasar yang jelas untuk menyatakan kapan suatu bunyi tidak diinginkan. Seperti sekarang ini banyak keluhan yang sering kita dengar, orang yang merasa kebisingan yang ditimbulkan oleh ramainya lalu lintas, oleh kerasnya suara radio, TV, cassette recorder dan sebagainya. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, dan tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat kita menjadi tunarunggu.

4. Musik

Sebagaimana halnya pada warna, banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, rutin dan monoton, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan suatu konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif. Musik menjadi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Pada perusahaan/organisasi pada era saat ini terdapat masalah-masalah didalamnya. Perusahaan harus dapat melihat masalah yang ada, seperti pada lingkungan kerja dan mampu melakukan perubahan. Menurut Nitisemito dalam Edduar Henrdri pada jurnal media wahana ekonomika menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik antara lain adalah :

- 1) **“Pewarnaan**
- 2) **Penerangan**
- 3) **Udara**
- 4) **Suara bising**
- 5) **Ruang gerak**
- 6) **Keamanan**
- 7) **Kebersihan”⁶**

1) Pewarnaan / tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat 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 sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

2) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Penerangan adalah cakupan sinar atau cahaya yang masuk kedalam ruangan kerja pegawai. Penerangan memiliki manfaat yang besar bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu adanya penerang atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas atau ramang akan mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

3) Siklus udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, untuk proses metabolisme. Apabila temperatur udara atau suhu udara terlalu panas, udara sekitar serta kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang

⁶ Edduar Hendri, **Op.Cit**, hal 4

berbahaya bagi kesehatan tubuh dapat menjadi penyebab menurunnya semangat kinerja pegawai sehingga akan menimbulkan kesalaha-kesalahan dalam bekerja.

4) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah polusi suara (kebisingan), yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan berkomunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan memutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif sehingga kinerja pegawai meningkat.

5) Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar pegawai dapat leluasan bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik. Olehkarena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing pegawai.

6) Keamanan ditempat 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 keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga suatu petugas pengaman (satpam).

7) Kebersihan ditempat kerja

Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan bersih maka dibutuhkan lingkungan yang bersih demi kelancaran dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Salah satu upaya kebersihan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga atau petugas kebersihan (*cleaning servis*).

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Instansi pemerintah yang ingin maju harus bisa memahami faktor-faktor lingkungan kerja pegawai. Maju mundurnya suatu instansi akan dipengaruhi oleh faktor-faktor instansi tersebut.

Pemahaman yang baik terhadap lingkungan kerja akan mempengaruhi keputusan yang akan ditentukan oleh perusahaan itu. Singkatnya keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tidak lepas dari pengaruh lingkungan instansi itu sendiri. Jadi lingkungan dan kesejahteraan harus betul-betul oleh setiap instansi pemerintah.

Menurut Sedarmayanti dalam Eduar Hendri pada jurnal media wahana ekonomika, **“semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan**

kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.”⁷

Sedangkan Wursanto dalam Edduar pada Jurnal media wahana ekonomika, **“menyebutkan sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisikis dari lingkungan kerja.”⁸**Segi psikis menyangkut keadaan ditempat kerja yang berkaitan dengan hubungan antar personal.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik atau disebut juga dengan lingkungan psikis merupakan suatu kondisi maupun keadaan disekitar tempat pegawai bekerja, baik hubungan antar atasan dengan pegawai, maupun hubungan pegawai dengan sesama pegawai. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi lingkungan non fisik dapat dirasakan oleh pegawai melalui hubungan-hubungan sesama pegawai maupun dengan atasan.

2.1.3.2 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.

⁷Ibid, hal 5

⁸Ibid, hal 5

3. Adanya perasaan puas dikalangan karyawan.

Dari ketiga jenis lingkungan kerja non fisik tersebut 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 pegawai yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dari 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 kerumah pegawai atau pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan seperti kegiatan 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.
3. Kepuasan pegawai

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

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Duane, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- 1. “Lingkungan kerja temporal**
- 2. Lingkungan kerja psikologis.”⁹**

1. Lingkungan kerja temporel
 - a) Waktu jumlah jam kerja

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

- b) Waktu istirahat

⁹ Astradi Pangarso, Vidi Ramadyanti, “**Pengaruh lingkungan Krja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**”Jurnal Kinerja Volume 19, No 1, 2015 hal 176.

Waktu istirahat perlu diberikan kepada pegawai untuk memulihkan kembali rasa lelahnya.

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

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 fisikologis dapat mengakibatkan meningkatnya absen dan kecelakaan kerja.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Nurianggono pada jurnal Administrasi Bisnis yang menjadi indikator lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja haruslah bersih, nyaman dan aman sehingga tercipta kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai yang baik antara atasan dan bawahan, maupun bawahan dengan bawahan sangat dibutuhkan dalam mencapai suatu tujuan kerja. Hubungan tersebut antara komunikasi dengan personal yang baik, saling menghargai dan menjalin hubungan kekeluargaan yang baik sehingga akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan tidak menimbulkan rasa jenuh dalam bekerja.

Menurut Wursanto dalam Edduar pada jurnal media wahana ekonomika, indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. **“Pengawasan**
Pengawasan yang dilakukan secara kontiniu dengan menggunakan pengawasan yang ketat.
2. **Suasana kerja**
Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. **Sistem imbalan**
Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. **Perlakuan.** Perlakuan dengan baik, baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.
5. **Perasaan aman.** Ada rasa aman dari para anggota baik didalam bekerja.
6. **Hubungan.**Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. **Keadilan.** Para pegawai mendapat perlakuan secara adil.
8. **Objektivitas.”**¹⁰

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap organisasi baik pada instansi maupun perusahaan jasa atau industri menginginkan keberhasilan pegawai agar organisasinya selalu berjalan dan

¹⁰ Edduar Hendri, *Op.Cit*, hal 5

berkembang. Hal ini didorong oleh meningkatnya kinerja para pegawai, yang terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh pegawai dengan pekerjaannya yang sesuai dengan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Wibowo **“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”**¹¹

Menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara pada jurnal Administrasi Bisnis kinerja adalah **“suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan”**.¹²

Berikut ini ada beberapa cara yang dirangkum oleh peneliti dari beberapa ahli untuk memperkaya wawasan tentang kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja merupakan seperangkat hasil kerja yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta
- b. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
- c. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atau tugas yang diberikan.
- d. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

¹¹ Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, Hal. 02

¹² Aldo Dkk, **Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja**, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 13, 2014

Pelaksanaan kinerja akan dipengaruhi beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja itu sendiri maupun yang bersumber pada organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya dalam menghadapi suatu tugas yang diembannya, sedangkan dari segi organisasi dipengaruhi oleh beberapa, baik pimpinan yang memberdayakan pekerjaannya, bagai mana mereka memberikan penghargaan/motivasi kepada pekerjanya.

Dengan kata lain pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan suasana kerja dengan baik, sesuai keputusan yang diambil hal memberdayakan setiap sumberdaya manusia yang ada. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jacson dalam buku Suhendi dan sahya, faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

Penjelasan dari faktor di atas yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan , secara psikolog, kemapuan (*ability*) karyawan terdiri dari atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Faktor ini terbentuk dari sifat (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan kearah pencapaian tujuan kerja.
3. Dukungan yang diterima merupakan kondisi dimana karyawan mendapat dukungan dari atasan, atas apa yang dia kerjakan. Hal

itu merupakan pendorong semangat dalam karyawan untuk mencapai tujuan kerja.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan adalah kondisi dimana keberadaan kerja karyawan cukup memadai untuk mendorong karyawan mencapai tujuan kerja.

2.1.4.3 Indikator Pengukuran Kinerja

Untuk mendukung kinerja pegawai agar lebih efektif perlu adanya anjuran pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang). Agar mencapai hal tersebut, perlu diterapkan beberapa indikator kinerja. Menurut Wibowo ada tujuh indikator kinerja, antara lain sebagai berikut :

- a. **Tujuan**
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- b. **Standar**
Standar mempunyai arti penting karena memberikan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- c. **Umpan Balik**
Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait.
- d. **Alat atau Sarana**
Alat atau sarana merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- e. **Kompetensi**
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.
- f. **Motif**
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. **Peluang**
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.¹³

¹³ Wibowo, Op.Cit, Hal.1

2.2 Defenisi Operasional

Secara keseluruhan Operasionalisasi variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pontianak	Muntaha, Mazayatul Mufrihah (2017) Sumber : Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, Vol 8, No.1 Januari 2017.	Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja rumah sakit daerah pontianak. Temuan ini menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai disebabkan oleh motivasi kerja sehingga motivasi kerja mengalami peningkatan kinerja pegawai.
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksanaan Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.	MashuL Akbar Sukamto (2013) Sumber : Jurnal Paradigma, Vol 2, April 2013.	Lingkungan fisik dan non fisik berpangaruh simultan terhadap kinerja Badan Ketahanan Pangan dan pelaksanaan penyuluhan daerah dengan nilai F hitung sebesar 41,885. Besarnya hubungan simultan antara lingkungan fisik tempat kerja dan lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai dengan kefisien determinasi sebesar 0,617 atau 61.7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model.

2.3 Kerangka Berpikir

Kreitner dan Kinicki dalam buku Rusliaman, **Motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.**¹⁴

Menurut Sihombing pada Jurnal Administrasi bisnis :**“Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai.”**¹⁵

Menurut Nitisemito pada jurnal Administrasi Bisnis**“Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan”**¹⁶. Menurut Simanjuntak dalam Nella pada jurnal administrasi bisnis**“Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu”**¹⁷.

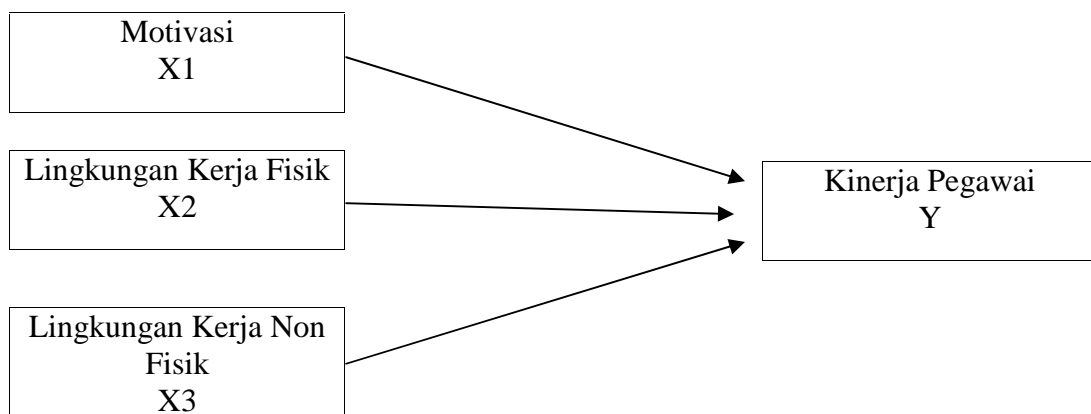
Dalam uraian diatas dapat disimpulkan motivasi, lingkungan kerja fisik dan Non fisik sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Berikut adalah kerangka fikir dalam penyusunan skripsi dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut :

¹⁴ Rusliaman, **Op.Cit.** Hal 219

¹⁵ Nela prima, dkk, **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**, Vol.8 No.2

¹⁶ **Ibid.** Hal 3

¹⁷ **Ibid.** Hal 4



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Menurut Kuncoro, “**Hipotesis adalah suatu penjelasan tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi**”¹⁸.

Adapun hipotesis yang penulis temukan adalah:

1. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.

¹⁸Kuncoro, **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**, Edisi Keempat, Erlangga, 2013, Hal 59.

3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada PMI(Palang Merah Indonesia) Medan di jalan Palang Merah No 17, A U R Medan Maimun.

3.1.2 Jenis dan Sumber Data

3.1.2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam uraian ini data kuantitatif merupakan data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dibuat dalam bentuk pernyataan – pernyataan dengan menggunakan skala Likert.

3.1.2.2 Sumber Data

Untuk menunjang kelengkapan pembahasan dalam menulis proposal ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari :

1. Data Primer

Menurut Kuncoro, **“Data Primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original”**¹⁹.

Berdasarkan masalah yang diuraikan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka data primer yang diperlukan yaitu data tentang Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada Kinerja Pegawai pada Perusahaan tersebut.

2. Data sekunder

¹⁹Ibid, Hal.148

Menurut Kuncoro, **“Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data”**²⁰.Peneliti mendapatkan data sekunder dari buku – buku, majalah, internet dan dari hasil lapangan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono, **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**²¹

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PMI kota Medan. Populasi karyawannya adalah 150 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono, **“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**²².Berdasarkan populasi tersebut, ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

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

$$n = \frac{150}{1+150 (0,1^2)} = \frac{150}{2,50} = 60 \text{ orang}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

²⁰Ibid, Hal.148.

²¹Sugiyono, **Metode Penelitian Pendidikan**, Cetakan Keduabelas, Alfabeta, 2017, Hal 117

²²Ibid, Hal 118

N = jumlah populasi

e = Standar *Error*(10 %)

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Teknik metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposivesampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dan pertimbangan dalam pengambilan sampel, yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan sampel adalah lama bekerja pegawai untuk mengetahui pengaruhnya terhadap motivasi, lingkungan kerja fisik dan non fisiknya di Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang sehubungan dengan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu penelitian yang menghimpun data yang bersifat teoritis literatur, buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah, bahan kuliah, dan data-data sekunder untuk penulisan yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja.

2. Penelitian lapangan

Penelitian ini dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data-data primer, informasi langsung dari sumbernya. Observasi, yaitu dengan cara meninjau langsung dari perusahaan untuk memperoleh data yang sebenarnya, dengan cara:

a. Wawancara

Yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan pimpinan perusahaan, manajer serta bagian umum yang berkaitan dengan informasi yang dibutuhkan.

b. kuesioner

teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling* (penentuan sampel secara sembarangan), yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan berdasarkan kemudahan saja. Seseorang diambil sebagai sampel karena kebetulan orang tersebut berada di tempat penelitian. Jenis sampel ini sangat baik jika dimanfaatkan untuk penelitian penjajakan, yang kemudian diikuti oleh penelitian lanjutan yang sampelnya diambil secara random (Sugiono).

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitiannya dapat dilihat didalam tabel

3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi (X_1)	Motivasi adalah Suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.(Nawawi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan hubungan sosial 4. Kebutuhan pengakuan 	Likert
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat ditempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak lang sung.(Sedarmayanti)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pewarnaan. 2. Penerangan 3. Udara 4. Suara bising 5. Ruang gerak 6. Keamanan 	Likert

		7. Kebersihan	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₃)	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.(Edduar Hendri)	1. Pengawasan 2. Suasana kerja 3. Sistem imbalan 4. Perlakuan 5. Perasaan aman 6. Hubungan 7. Keadilan 8. Objektivitas	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja atau <i>Performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi ,dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.(Moeheriono)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau saran 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Likert

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sugiono“**Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial**”.²³

Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pertanyaan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan di uji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Pemberian skor ini digunakan dengan 5 skala. Skor yang akan diberikan, dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut

Tabel 3.2

²³Op.Cit, Hal 134

Skala pengukuran

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Metode Analisis Data

Metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial atau ekonomi. Pendekatan ini berangkat dari data. Ibarat bahan baku dalam suatu pabrik, data ini diproses dan dimanipulasi menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan. Pemrosesan dan manipulasi data mentah menjadi informasi yang bermanfaat inilah yang merupakan jantung dari analisis kuantitatif. Komputer menjadi alat bantu utama dalam penggunaan analisis kuantitatif.

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian lain.

a. Uji Validitas

Menurut kuncoro, **Validitas menguji seberapa baik suatu instrumen dibuat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom *corrected item total correlation*. Dasar pengambilan keputusan:**

- **Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r hitung, maka butir atau variabel tersebut valid. Namun jika r hitung positif serta r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.**

- Jika r hitung $>$ r tabel, tetapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid²⁴.

b. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Dimana uji reabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reabilitasnya dengan bantuan program SPSS *for*

windows. Menurut Nunnally dalam buku Ghozali Konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika Cronbach's Alpha $>$ 0,6 variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.
2. Jika Cronbach's Alpha $<$ 0,6 variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Studi mengenai ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel indenpenden (variabel penjelasan/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Untuk regresi yang variabel independenya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Motivasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan lingkungan kerja non fisik(X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Mengungkapkan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

²⁴Op.Cit, Hal 181

Y	= variabel kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien garis regresi
X_1	= Variabel motivasi
X_2	= Variabel lingkungan kerja fisik
X_3	= Variabellingkungan kerja non fisik
e	= <i>error</i> / variabel pengganggu

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah perhitungan regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara menggunakan diagram dan metode grafik normal probability plot. Grafik normal probability plot berfungsi membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

4. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga.

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi dari variabel-variabel bebas suatu model regresi.

5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui tidak adanya variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara sederhana/ uji t dan pengujian secara simultan/ uji F dan koefisien Determinasi (R^2).

a. Uji Signifikansi Sederhana (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara X dengan variabel Y, apakah variabel X_1, X_2, X_3 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

Hipotesis yang akan digunakan oleh penelitian ini adalah :

$$H_0 : b_i = 0 \quad i = 1, 2, 3$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika } t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = 10 \%$$

$$H_a \text{ diterima jika } t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 10 \%$$

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$$H_0 : b_1 = 0, \quad i = 1, 2, 3$$

Artinya secara bersama – sama tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel-variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Salah satu $b_i \neq 0$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel terikat (kinerja Pegawai).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel} = 10\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel} = 10\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.