

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bagi setiap instansi pemerintahan pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi instansi. Tanpa adanya pegawai maka suatu instansi tersebut tidak akan pernah berjalan, selain itu tanpa kerja keras pegawai maka instansi tersebut tidak akan pernah maju. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu instansi perlu menggerakkan para pegawai agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Semakin banyak pegawai yang berkinerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat.

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan instansi, pegawai harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dipertahankan, serta dikembangkan oleh instansi. Oleh karena itu, keberadaan pegawai dalam instansi pemerintah berperan penting dalam perkembangan produktivitas instansi pemerintah sehingga instansi tersebut dituntut untuk meningkatkan kinerja pada pegawai.

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

Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material maupun psikologis didalam suatu instansi pemerintahan atau sebuah organisasi. Maka dari itu instansi pemerintahan tersebut harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pemimpin, serta tempat ibadah). Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan kinerja pegawai juga akan meningkat.

Permasalahan yang umumnya terjadi didalam suatu organisasi/instansi salah satunya adalah masalah pegawai yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk dapat lebih berkembang, tetapi pegawai tersebut tidak optimal dalam bekerja. Hal ini dimungkinkan karena lingkungan kerja yang tidak membawa rasa nyaman dan betah bagi dirinya. lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana yang baik pula, sebaliknya lingkungan yang buruk akan menimbulkan banyak masalah yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja pegawai untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang diharapkan, lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kelelahan, kebosanan terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi/instansi dalam memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong
Praja Provinsi Sumatra Utara
JANUARI 2018 - DESEMBER 2018

Pembobotan			2018
			Jumlah Pegawai
A	Istimewa	Nilai 90 -100	36
B	Sangat baik	Nilai 80 – 89	20
C	Baik	Nilai 70 – 84	28
D	Cukup	Nilai 60 – 69	3
E	Kurang	Nilai > 59	-
Jumlah Pegawai			87

Sumber: Bagian Kepegawaian SATPOL PP

Dari Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa Kinerja Pegawai Satpol PP sudah baik. Namun berdasarkan wawancara (Pra Survey) pada beberapa ASN dari beberapa lembaga Pemerintahan Kota Medan diperkirakan banyak ASN yang kinerjanya kurang baik yang diduga disebabkan Lingkungan Kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan.

Selain itu ASN yang mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat baik secara berturut-turut selama dua tahun juga dapat diprioritaskan untuk pengembangan kompetensi lebih lanjut. Dalam aturan ini, ASN yang memiliki kinerja baik juga bisa mendapatkan penghargaan tunjangan kinerja. Sebagai mana diatur dalam undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan peraturan pemerintah nomor 49 Tahun 2018

tentang manajemen pegawai dengan pemerintahan dengan perjanjian kerja bahwa kepada ASN yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

Untuk menghasilkan pegawai yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab seperti yang diamanatkan oleh undang-undang diperlukan adanya pembinaan ASN. Sebagai langkah awal dalam melakukan pembinaan diperlukan adanya penilaian terhadap kinerja ASN. Penilaian ini nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan pembinaan ASN, antara lain dalam hal mempertimbangkan hubungan antara atasan dengan bawahan, kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan pendidikan dan pelatihan, kenaikan gaji berkala dan lain-lain.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan ASN merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan seseorang pegawai. Penilaian pegawai ASN dituangkan dalam bentuk daftar penilaian pelaksana pekerjaan pegawai ASN atau yang lebih dikenal dengan DP3 dan selanjutnya diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 10 Tahun 1979. Secara garis besar produktivitas dan kontribusi ASN terhadap organisasi.

Kondisi lingkungan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara kurang Kondusif, dimana kantor ini berada di depan Perguruan Tinggi sehingga menimbulkan kebisingan. Selain itu ruangan kerja yang diberikan kepada pegawai cukup sempit, dimana ruangan tersebut terdiri tiga orang pegawai sehingga membuat gerak pegawai menjadi sempit, dan tata ruang barang yang ada didalam ruangan tersebut kurang tertata dengan baik karena banyaknya data-data yang menumpuk, membuat ruangan tersebut kurang rapi, dan hal-hal mengganggu lainnya yang dapat mempengaruhi kenyamanan para pegawai yang bekerja didalam kantor, tetapi tidak mengganggu pekerjaan pegawai. Misalnya, kebersihan didalam ruangan kerja

terlihat bersih, tetapi diluar ruangan kerja terdapat dedaunan berserakan karena berguguran.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga harus diperhatikan. Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pengawasan yang dilakukan di Satpol PP tersebut sangat ketat dalam mengawasi pada jam kerja pegawai, dikarenakan peraturan dari atasan (Kepala Satpol PP), adapun suasana kerja pegawai di ruangan tersebut terlihat kaku antar pegawai yang sudah lama bekerja di instansi tersebut dengan pegawai yang baru mutasi, dikarenakan terfokus pada pekerjaan yang diberikan atasan kepada pegawai sehingga membuat pegawai tidak ada waktu banyak untuk mengenal lebih dekat satu sama lain.

Keadilan yang terjadi di Satpol PP kurang diperlakukan adil, misalnya dalam tempat ibadah, Agama Muslim mempunyai khusus ruangan tempat ibadah untuk melakukan Sholat bersama dengan Kepala Satpol PP, sedangkan Non Muslim tidak ada ruangan Khusus yang diberikan untuk tempat ibadah bersama.

Peneliti menemukan terdapat beberapa masalah lingkungan kerja non fisik disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara, belum terjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama rekan kerja, karena terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas instansi tanpa berusaha mengenal lebih dekat pegawai lain agar memudahkan dalam bekerja.

Apabila terjalin hubungan yang baik antar pegawai akan meningkatkan kinerja, dan apabila merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan menyebabkan pegawai tersebut mudah stres dan kinerja pegawai akan menurun sehingga menyebabkan instansi pemerintah tidak mampu mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Untuk bahan masukan dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan acuan dan tolak ukur yang akan diaplikasikan didalam dunia kerja, dari kajian teoritis yang diberikan oleh pihak pengajar.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Peneliti mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat berguna sebagai referensi Akademik bagi rekan-rekan Mahasiswa maupun pembaca yang melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB 2

KERANGKA BERFIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap organisasi baik itu perusahaan maupun instansi pemerintah memiliki tujuan untuk dapat mempertahankan pegawainya yang telah direkrut dan dipekerjakan, yaitu dengan cara memperhatikan pegawai dan menciptakan kepuasan dalam bekerja melalui penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dapat menurunkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Meskipun lingkungan kerja tidak dapat melakukan kegiatan proses produksi barang maupun jasa, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:8) **“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .”**

Menurut Alex S. Nitisemito (2018:183), **“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”**.

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

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2009:174) **”Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan”**.

Lingkungan Kerja Fisik sendiri terdiri dari dua kategori yakni:

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

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.

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

Menurut Ashar Sunyoto Munandar(2018:10)**“Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:**

- 1. Penerangan**
- 2. Warna**
- 3. Kebisingan**
- 4. Musik”**.

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

1. Penerangan (Iluminasi)

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

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

2. Warna

Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, dan di pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan dan meningkatkan semangat kerja.

3. Kebisingan

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

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

4. Musik

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

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2011:12) Menyatakan **“Bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai adalah:**

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

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

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (Cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menimbulkan kerjaan lambat, banyak

mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Temperatur ditempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap 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. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubu tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan tubuh normal.

3. Sirkulasi Udara ditempat Kerja.

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

4. Kebisingan Ditempat 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 ketenagakerjaan, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan

pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Tata Warna 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 dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

6. Dekorasi ditempat Kerja

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

7. 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 keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (Satpam).

2.1.5 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengertian lingkungan kerja non fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya:

Sedarmayanti (2011:176) menyatakan bahwa **“Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”**.

2.1.6 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Wursanto (2009:177) menyatakan “**Lingkungan Kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai, Sikap yang diharapkan adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi**”.

Dalam hal pembentukan dan pengusahaan sikap, unsur-unsur pentingnya adalah sebagai berikut.

- 1) Pengawasan
- 2) Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja.
- 3) Sistem pemberian imbalan
- 4) Perlakuan yang manusiawi
- 5) Perasaan aman baik didalam dinas maupun diluar dinas
- 6) Hubungan sosial yang serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan
- 7) Perlakuan yang adil dan objektif.

2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Lingkungan Kerja Temporal.

- a. Waktu Jumlah Jam Kerja.

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

- b. Waktu Istirahat Kerja

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

2. Lingkungan Kerja Psikologis.

a. Kebosanan

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

b. Pekerjaanyang Monoton

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

c. Keletihan

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

2.1.8 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009:18) yang menjadi indikator Lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- 1. Pengawasan**
- 2. Suasana kerja**
- 3. Sistem Imbalan**
- 4. Perlakuan**
- 5. Perasaan Aman**
- 6. Hubungan**
- 7. Keadilan.**

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

- 1. Pengawasan**

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

2. Suasana kerja

Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

3. Sistem Imbalan

Sistem pemberian imbalan, memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik

4. Perlakuan

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

5. Perasaan aman

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

6. Hubungan

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

7. Keadilan

Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

2.2 Pengertian Kinerja

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

Menurut Mangkunegara (2013:67) **“kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”**.

Sedangkan menurut Amstrong (2006:188), **“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”**.

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

Dimana dalam hal ini kinerja yang dicapai seorang pegawai dalam sebuah organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam organisasi agar hasil yang dicapai semaksimal mungkin baik dari segi moral dan etika yang baik dimata organisasi.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi organisasi yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh sebuah instansi pemerintah dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan dinas dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson(2018:270), **“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan(*ability*) dan faktor motivasi(*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keithy Davis, yang merumuskan bahwa:**

Human Performance* = *Ability + Motivation

Motivation* = *Attitude + situation

***Ability* = *Knowledge + Skill*.**

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

2.2.2 Tugas Aparatur Sipil Negara (ASN)

Tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. Sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa kepada ASN yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

2.2.3 Indikator Penilaian Aparatur Sipil Negara (ASN)

1. Integritas

Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya.

2. Kerjasama

Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.

3. Komunikasi

Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4. Orientasi Pada Hasil

Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencaian target organisasi.

5. Pelayanan Publik

Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik.

2.3 Penelitian Terdahulu

Untuk mengadakan penelitian tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut hasil ringkasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

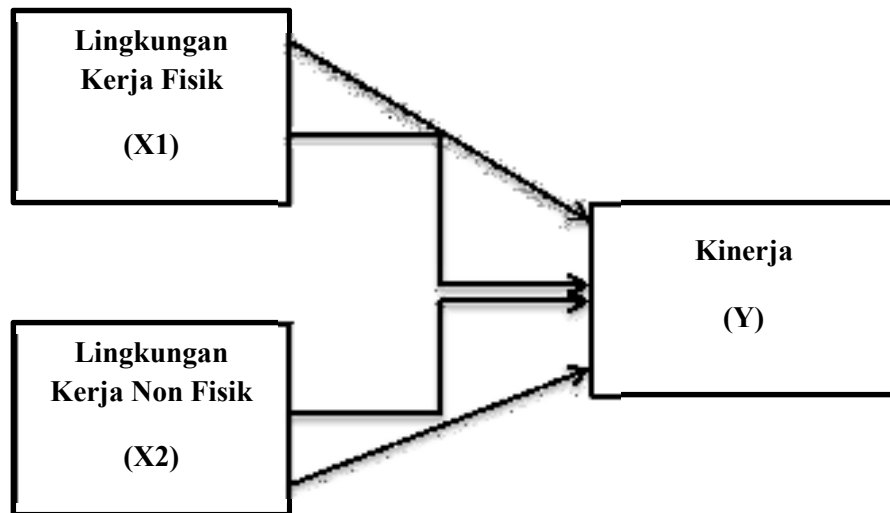
- a. Hasil penelitian Mei Fransiska (2016), dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Medan Timur.** Dalam penelitian ini menggunakan Uji signifikan sederhana dan Uji koefisien determinasi dengan hasil penelitian, pada hipotesis pertama disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pegawai. Hipotesis kedua, disiplin kerja mempunyai pengaruh dan yang ketiga nilai koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh disiplin kerja secara langsung.

- b. Hasil penelitian Sihombing (2014) dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Kota (Pemko) Medan”**. Diperoleh bahwa variabel bebas Kepemimpinan dan Disiplin Kerja signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ $9,846 > 1,996$. Sehingga hipotesis tersebut menolak H_0 dan menerima H_1 . Maka Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Kota (Pemko) Medan.
- c. Hasil Penelitian Ningsih (2014) dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kota Palu”**. Diperoleh bahwa masing-masing nilai signifikan variabel bebas Disiplin Kerja dan Kepemimpinan adalah 0,003 dan 0,000 dengan tingkat kepercayaan adalah 5%. Nilai signifikan lebih besar dari α 5% sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Hipotesis menyatakan Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kota Palu.

2.4 Kerangka Berfikir

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

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran variabel lingkungan kerja fisik(X1) Non fisik(X2) terhadap kinerja pegawai (Y).



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

2.5 Rumusan Hipotesis

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

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja ASN Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja ASN Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.
3. Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja ASN Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

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

3.2 Desain Penelitian

Desain yang digunakan statistik adalah deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diperlakukan untuk populasi. Pada statistik induktif terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi statistik, atau menguji populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti setelah pelaksanaan seminar proposal skripsi dengan waktu pengambilan data kurang lebih selama tiga bulan yang berlokasi di Jalan Arif Lubis No.2, Gaharu, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara.

3.4 Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:55) **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objekatau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**.

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah 87 Aparatur Sipil Negara (ASN)Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

2. Sampel

Sugiyono (2016:55)**“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**.

untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

Keterangan:

N = Ukuran populasi

n = jumlah sampel

e = Standar error

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

$$= \frac{87}{(1 + 87(0,10)^2)}$$

$$= \frac{87}{1+87 (0,01)^2}$$

$$= \frac{87}{1 + 0,88}$$

$$= \frac{87}{1,88}$$

= 47 orang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3.1

Penghargaan Kinerja Pegawai SATPOL PP Provinsi Sumatera Utara.

No	Golongan	Keterangan	Jumlah Sampel
1	I	Dapat Bonus Tunjangan Kinerja	20
2	II	Kenaikan Gaji Pegawai	15
3	III	Kenaikan Pangkat	12
4	Jumlah		47

Sumber: *Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.*

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan seperti menerima bonus tunjangan kinerja sebanyak 20 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki Prestasi Kerja, bagi Pegawai yang sudah lama bekerja di disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara terhitung dalam 5 tahun bekerja mendapatkan kenaikan gaji sebanyak 15 Aparatur Sipil Negara (ASN), dan pegawai yang memiliki kesetiaan dan prestasi kerja dalam bekerja mendapatkan penghargaan Kenaikan Pangkat Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara dalam sekali 4 tahun.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih *purposive sampling* yang menetapkan

pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.6 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan adalah:

- **Data Primer** adalah data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap pernyataan dalam kuesioner.
- **Data Sekunder** adalah berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang dapat diperoleh dari Data Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

3.7 Metode Pengumpulan Data

- **Angket pertanyaan (*questioner*)**
Pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada ASN Disatuan Polisi Pamong Praja Sumatera Utara.
- **Observasi**
Yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.

3.8 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2016:31) mengatakan bahwa, **“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”**. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat. Defenisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini tertera pada Tabel 3.1.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukuran
Lingkungan Kerja Fisik (X₁)	<p>Sedarmayanti (2011:8), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p> <p>Sumber: <i>Sedarmayanti</i>.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Temperatur 3. Sirkulasi Udara 4. Kebisingan 5. Tata warna 6. Dekorasi 7. Keamanan. 	Skala likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)	<p>Sedarmayanti (2011:176) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.</p> <p>Sumber: <i>Sedarmayanti</i>.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan 2. Suasana kerja 3. Sistem imbalan 4. Perlakuan 5. Perasaan aman 6. Hubungan 7. Keadilan 	Skala Likert

<p>Kinerja ASN (Y)</p>	<p>(Permendagri No 29 Tahun 2018). Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI.</p> <p>Sumber: <i>Permendagri No 29 Tahun 2018.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Kerjasama 3. Komunikasi 4. Orientasi Pada Hasil 5. Pelayanan Publik. 	<p>Skala likert</p>
-------------------------------	--	---	---------------------

3.8.1 Skala Pengukuran

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

Tabel 3.3**Skala Likert**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.8.2 Metode Analisis**a. Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2016:34), “**Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi**”

b. Analisis Korelasi

Menurut Burham (2014:34), “**Analisis korelasi ganda adalah untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel independent (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel dependent (Y)**”.

3.8.3 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Syofian (2015:35) “**Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur**”.

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahan dari angket atau kuesioner. Kesahan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang harus diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Nilai r hitung diambil dari output item-total statistic pada kolom Correlated Item-Total Correlation. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n-2$. Yaitu $df = 47-2 = 45$, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,240 (Tabel Product moment r). Penelitian validitas ini diambil keputusan untuk menguji validitas dari data kuisisioner yang telah ada, yaitu :

1. Jika r hitung positif (+) dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif (-) dan r hitung $<$ tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya. Pengujian terhadap seluruh pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula cronbach alpha (koefisien alpha cronbach), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai alpha cronbachnya $>$ 0,6.

3.8.4 Pengujian Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara: Melihat Normal Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya di plotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.

Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.

Kriteria Uji Normalitas:

- Apabila $P\text{-value (pv)} > \alpha (0,05)$ artinya data berdistribusi normal.
- Apabila $p\text{-value (pv)} > \alpha (0,05)$ artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke pengamatan periode yang lain atau gambar hubungan antara lain yang diprediksi dengan *Standardized Delete Residual* nilai tersebut. Heteroskedastisitas dapat di uji dengan metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada *scatterplot*.

Dasar- dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

c. Uji Multikonlinieritas

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

3.9 Pengujian Hipotesis

a. Persamaan Regresi Linear Berganda.

Untuk mengatasi seberapa besar pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik) terhadap variabel terikat (Kinerja). Didalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 20.0 for windows*.

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2 + X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1= Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Galat (distrubance error)

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan angka signifikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan dengan $\alpha=0,05$ atau 5%.

a. Signifikan $>$ alpha 0,05

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Tidak Signifikan $<$ alpha (5%)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F berguna untuk menentukan apakah variabel lingkungan fisik (X_1) dan lingkungan non fisik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (lingkungan fisik dan lingkungan non fisik) terhadap variabel kinerja pegawai.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (lingkungan fisik dan lingkungan non fisik) terhadap variabel kinerja pegawai. Kriteria pengambilan keputusan: Jika $\alpha > = 0,05$, H_0 diterima / H_a ditolak, tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap variabel kinerja pegawai.

Jika $\alpha < = 0,05$, H_0 ditolak/ H_a diterima, ada pengaruh antara variabel lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap variabel kinerja pegawai.

d. Uji Determinasi (R^2)

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

BAB 2

KERANGKA BERFIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap organisasi baik itu perusahaan maupun instansi pemerintah memiliki tujuan untuk dapat mempertahankan pegawainya yang telah direkrut dan dipekerjakan, yaitu dengan cara memperhatikan pegawai dan menciptakan kepuasan dalam bekerja melalui penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dapat menurunkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Meskipun lingkungan kerja tidak dapat melakukan kegiatan proses produksi barang maupun jasa, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:8) **“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .”**

Menurut Alex S. Nitisemito (2018:183), **“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”**.

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

2.2.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2009:174) **”Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan”**.

Lingkungan Kerja Fisik sendiri terdiri dari dua kategori yakni:

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

4.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.

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

Menurut Ashar Sunyoto Munandar(2018:10)**“Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:**

5. Penerangan

6. Warna

7. Kebisingan

8. Musik”.

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

5. Penerangan (Iluminasi)

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

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

6. Warna

Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, dan di pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan dan meningkatkan semangat kerja.

7. Kebisingan

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

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

8. Musik

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

4.1.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2011:12) Menyatakan **“Bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai adalah:**

- 8. “Penerangan**
- 9. Temperatur**
- 10. Sirkulasi udara**
- 11. Kebisingan**
- 12. Tata warna**
- 13. Dekorasi**
- 14. Keamanan”.**

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

8. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

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. Cahaya yang kurang jelas menimbulkan kerjaan lambat, banyak

mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

9. Temperatur ditempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap 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. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubu tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan tubuh normal.

10. Sirkulasi Udara ditempat Kerja.

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

11. Kebisingan Ditempat 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 ketenagakerjaan, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan

pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

12. 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 dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

13. Dekorasi ditempat Kerja

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

14. 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 keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (Satpam).

4.1.5 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengertian lingkungan kerja non fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya:

Sedarmayanti (2011:176) menyatakan bahwa **“Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”**.

4.1.6 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Wursanto (2009:177) menyatakan “**Lingkungan Kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai, Sikap yang diharapkan adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi**”.

Dalam hal pembentukan dan pengusahaan sikap, unsur-unsur pentingnya adalah sebagai berikut.

- 1) Pengawasan
- 2) Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja.
- 3) Sistem pemberian imbalan
- 4) Perlakuan yang manusiawi
- 5) Perasaan aman baik didalam dinas maupun diluar dinas
- 6) Hubungan sosial yang serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan
- 7) Perlakuan yang adil dan objektif.

2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

3. Lingkungan Kerja Temporal.

c. Waktu Jumlah Jam Kerja.

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

d. Waktu Istirahat Kerja

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

4. Lingkungan Kerja Psikologis.

d. Kebosanan

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

e. Pekerjaanyang Monoton

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

f. Keletihan

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

4.1.8 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009:18) yang menjadi indikator Lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- 8. Pengawasan**
- 9. Suasana kerja**
- 10. Sistem Imbalan**
- 11. Perlakuan**
- 12. Perasaan Aman**
- 13. Hubungan**
- 14. Keadilan.**

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

- 8. Pengawasan**

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

9. Suasana kerja

Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

10. Sistem Imbalan

Sistem pemberian imbalan, memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik

11. Perlakuan

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

12. Perasaan aman

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

13. Hubungan

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

14. Keadilan

Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

4.2 Pengertian Kinerja

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

Menurut Mangkunegara (2013:67) **“kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”**.

Sedangkan menurut Amstrong (2006:188), **“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”**.

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

Dimana dalam hal ini kinerja yang dicapai seorang pegawai dalam sebuah organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam organisasi agar hasil yang dicapai semaksimal mungkin baik dari segi moral dan etika yang baik dimata organisasi.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi organisasi yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh sebuah instansi pemerintah dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan dinas dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson(2018:270), **“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan(*ability*) dan faktor motivasi(*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keithy Davis, yang merumuskan bahwa:**

Human Performance* = *Ability + Motivation

Motivation* = *Attitude + situation

***Ability* = *Knowledge + Skill*.**

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

2.2.2 Tugas Aparatur Sipil Negara (ASN)

Tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. Sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa kepada ASN yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

2.2.3 Indikator Penilaian Aparatur Sipil Negara (ASN)

6. Integritas

Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya.

7. Kerjasama

Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.

8. Komunikasi

Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

9. Orientasi Pada Hasil

Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencaian target organisasi.

10. Pelayanan Publik

Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik.

4.3 Penelitian Terdahulu

Untuk mengadakan penelitian tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut hasil ringkasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

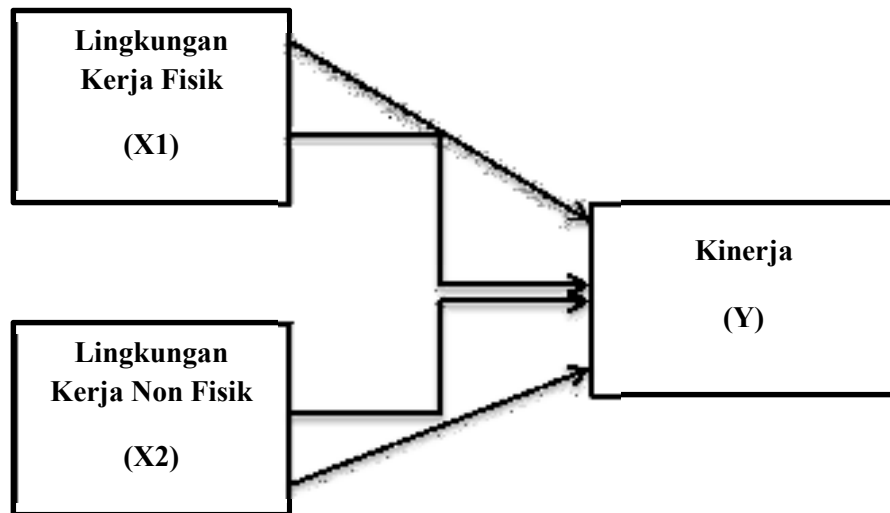
- d. Hasil penelitian Mei Fransiska (2016), dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Medan Timur.** Dalam penelitian ini menggunakan Uji signifikan sederhana dan Uji koefisien determinasi dengan hasil penelitian, pada hipotesis pertama disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pegawai. Hipotesis kedua, disiplin kerja mempunyai pengaruh dan yang ketiga nilai koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh disiplin kerja secara langsung.

- e. Hasil penelitian Sihombing (2014) dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Kota (Pemko) Medan”**. Diperoleh bahwa variabel bebas Kepemimpinan dan Disiplin Kerja signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ $9,846 > 1,996$. Sehingga hipotesis tersebut menolak H_0 dan menerima H_1 . Maka Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Kota (Pemko) Medan.
- f. Hasil Penelitian Ningsih (2014) dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kota Palu”**. Diperoleh bahwa masing-masing nilai signifikan variabel bebas Disiplin Kerja dan Kepemimpinan adalah 0,003 dan 0,000 dengan tingkat kepercayaan adalah 5%. Nilai signifikan lebih besar dari α 5% sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Hipotesis menyatakan Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kota Palu.

4.4 Kerangka Berfikir

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

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran variabel lingkungan kerja fisik(X1) Non fisik(X2) terhadap kinerja pegawai (Y).



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

4.5 Rumusan Hipotesis

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

4. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja ASN Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.
5. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja ASN Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.
6. Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja ASN Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.3 Metode Penelitian

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

3.4 Desain Penelitian

Desain yang digunakan statistik adalah deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diperlakukan untuk populasi. Pada statistik induktif terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi statistik, atau menguji populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti setelah pelaksanaan seminar proposal skripsi dengan waktu pengambilan data kurang lebih selama tiga bulan yang berlokasi di Jalan Arif Lubis No.2, Gaharu, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara.

3.4 Metode Penentuan Sampel

3. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:55) **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objekatau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**.

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah 87 Aparatur Sipil Negara (ASN)Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

4. Sampel

Sugiyono (2016:55)**“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**.

untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

Keterangan:

N = Ukuran populasi

n = jumlah sampel

e = Standar error

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

$$= \frac{87}{(1 + 87(0,10)^2)}$$

$$= \frac{87}{1+87 (0,01)^2}$$

$$= \frac{87}{1 + 0,88}$$

$$= \frac{87}{1,88}$$

= 47 orang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3.1

Penghargaan Kinerja Pegawai SATPOL PP Provinsi Sumatera Utara.

No	Golongan	Keterangan	Jumlah Sampel
1	I	Dapat Bonus Tunjangan Kinerja	20
2	II	Kenaikan Gaji Pegawai	15
3	III	Kenaikan Pangkat	12
4	Jumlah		47

Sumber: *Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.*

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan seperti menerima bonus tunjangan kinerja sebanyak 20 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki Prestasi Kerja, bagi Pegawai yang sudah lama bekerja di disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara terhitung dalam 5 tahun bekerja mendapatkan kenaikan gaji sebanyak 15 Aparatur Sipil Negara (ASN), dan pegawai yang memiliki kesetiaan dan prestasi kerja dalam bekerja mendapatkan penghargaan Kenaikan Pangkat Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara dalam sekali 4 tahun.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih *purposive sampling* yang menetapkan

pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.8 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan adalah:

- **Data Primer** adalah data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap pernyataan dalam kuesioner.
- **Data Sekunder** adalah berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang dapat diperoleh dari Data Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Disatuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

3.9 Metode Pengumpulan Data

- **Angket pertanyaan (*questioner*)**
Pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada ASN Disatuan Polisi Pamong Praja Sumatera Utara.
- **Observasi**
Yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.

3.8 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2016:31) mengatakan bahwa, “**Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati**”. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat. Defenisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini tertera pada Tabel 3.1.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukuran
Lingkungan Kerja Fisik (X₁)	<p>Sedarmayanti (2011:8), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p> <p>Sumber: <i>Sedarmayanti</i>.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Temperatur 3. Sirkulasi Udara 4. Kebisingan 5. Tata warna 6. Dekorasi 7. Keamanan. 	Skala likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)	<p>Sedarmayanti (2011:176) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.</p> <p>Sumber: <i>Sedarmayanti</i>.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 8. Pengawasan 9. Suasana kerja 10. Sistem imbalan 11. Perlakuan 12. Perasaan aman 13. Hubungan 14. Keadilan 	Skala Likert

<p>Kinerja ASN (Y)</p>	<p>(Permendagri No 29 Tahun 2018). Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI.</p> <p>Sumber: <i>Permendagri No 29 Tahun 2018.</i></p>	<p>6. Integritas 7. Kerjasama 8. Komunikasi 9. Orientasi Pada Hasil 10. Pelayanan Publik.</p>	<p>Skala likert</p>
-------------------------------	--	---	---------------------

3.8.1 Skala Pengukuran

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

Tabel 3.3**Skala Likert**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.8.2 Metode Analisis**c. Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2016:34), “**Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi**”

d. Analisis Korelasi

Menurut Burham (2014:34), “**Analisis korelasi ganda adalah untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel independent (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel dependent (Y)**”.

3.8.3 Uji Instrumen

c. Uji Validitas

Menurut Syofian (2015:35) “**Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur**”.

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahan dari angket atau kuesioner. Kesahan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang harus diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Nilai r hitung diambil dari output item-total statistic pada kolom Correlated Item-Total Correlation. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n-2$. Yaitu $df = 47-2 = 45$, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,240 (Tabel Product moment r). Penelitian validitas ini diambil keputusan untuk menguji validitas dari data kuisisioner yang telah ada, yaitu :

1. Jika r hitung positif (+) dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif (-) dan r hitung $<$ tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya. Pengujian terhadap seluruh pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula cronbach alpha (koefisien alpha cronbach), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai alpha cronbachnya $>$ 0,6.

3.8.4 Pengujian Asumsi Klasik

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

d. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara: Melihat Normal Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya di plotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.

Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.

Kriteria Uji Normalitas:

- Apabila $P\text{-value (pv)} > \alpha (0,05)$ artinya data berdistribusi normal.
- Apabila $p\text{-value (pv)} > \alpha (0,05)$ artinya data tidak berdistribusi normal.

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke pengamatan periode yang lain atau gambar hubungan antara lain yang diprediksi dengan *Standardized Delete Residual* nilai tersebut. Heteroskedastisitas dapat di uji dengan metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada *scatterplot*.

Dasar- dasar pengambilan keputusan adalah :

3. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
4. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

f. Uji Multikonlinieritas

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

3.10 Pengujian Hipotesis

e. Persamaan Regresi Linear Berganda.

Untuk mengatasi seberapa besar pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik) terhadap variabel terikat (Kinerja). Didalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 20.0 for windows*.

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2 + X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1= Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Galat (distrubance error)

f. Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan angka signifikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan dengan $\alpha=0,05$ atau 5%.

c. Signifikan $>$ alpha 0,05

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

d. Tidak Signifikan $<$ alpha (5%)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

g. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F berguna untuk menentukan apakah variabel lingkungan fisik (X_1) dan lingkungan non fisik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (lingkungan fisik dan lingkungan non fisik) terhadap variabel kinerja pegawai.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (lingkungan fisik dan lingkungan non fisik) terhadap variabel kinerja pegawai. Kriteria pengambilan keputusan: Jika $\alpha > = 0,05$, H_0 diterima / H_a ditolak, tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap variabel kinerja pegawai.

Jika $\alpha < = 0,05$, H_0 ditolak/ H_a diterima, ada pengaruh antara variabel lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap variabel kinerja pegawai.

h. Uji Determinasi (R^2)

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

