

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**MUHAMMAD SURYA ANGGRIAWAN
NPM : 12 832 0072**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD SURYA ANGGRIAWAN

No. Stambuk : 12 832 0072

Program : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

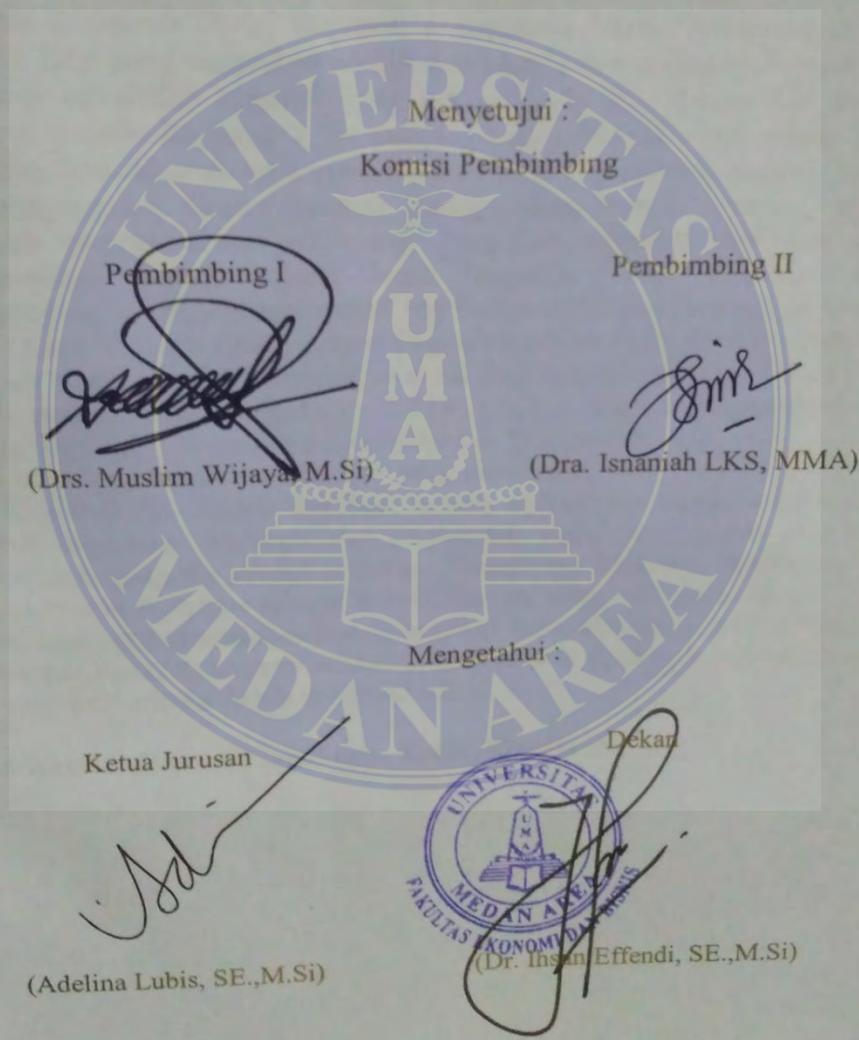
Pembimbing I Pembimbing II

(Drs. Muslim Wijaya, M.Si) (Dra. Isnaniah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan Dekan

(Adelina Lubis, SE.,M.Si) (Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)



Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2017

ABSTRAK

MUHAMMAD SURYA ANGGRIAWAN NPM: 12-832-0072 “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Penelitian ini adalah asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara sebanyak 200 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode purposive random sampling dan pengambilan ukuran sampel menggunakan rumus Yamane, sehingga diperoleh ukuran sampel 67 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian dengan menggunakan uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh hasil motivasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,116 > 1,668$) dengan tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$), berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk lingkungan kerja $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,257 < 1,668$) dengan tingkat signifikan ($0,213 > 0,05$), tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji signifikansi simultan (uji f) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($93,002 > 3,99$) nilai signifikansi sebesar 0,00 yang merupakan hasil yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Secara simultan variable independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,744. Nilai ini mengindikasikan bahwa 74,4% variasi atau perubahan dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRAC

MUHAMMAD SURYA ANGGRIAWAN NPM: 12-832-0072 “ THE INFLUENCE OF MOTIVATON AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYE PERFORMANCE AT PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) REGIONAL DIVISION I NORTH SUMATERA”.

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of motivation and work environment on employe performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division I North Sumatera. This research is associative. The data used are primary and secondary data. Population in this research is employees who work at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division I Sumatera Utara as many as 200 people. The sample was determined using purposive random sampling method and sample size using Yamane formula, so that the sample size was 67 people. Hypothesis testing is done by using multiple linear regression method. Result of research by using partial significance test (t test) got result of motivation with $t_{count} > t_{table}$ ($10,116 > 1,668$) with significant level ($0,00 < 0,05$), influence to employee performance. As for the working environment $t_{count} < t_{table}$ ($1,257 < 1,668$) with a significant level ($0.213 > 0.05$), no effect on employee performance. The simultaneous significance test (f test) is obtained $F_{count} > F_{table}$ ($93.002 > 3,99$) a significance value of 0.00 which is a result smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Simultaneously, independent variables affect the dependent variable. Motivation and work environment have a positive and influential effect on employee performance. Furthermore the coefficient of determination (R²) obtained R Square value of 0.744. This value indicates that 74.4% of variations or changes in employee performance can be explained by motivation and work environment. While the rest of 25.6% is explained by other causes not examined in this study.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara”. Skripsi ini disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si. Selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Medan Area dan selaku ketua sidang meja hijau.
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dhian Rosalina SE, M.si. Selaku Sekretaris sidang meja hijau.
8. Penulis juga mengucapkan terima kasih juga kepada selaku tim penguji yang telah memberi kritik, saran, dan masukan untuk kesempurnaan penulisan skripsi ini.
9. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Wahyudi, SE selaku Asisten Manager Angkutan Barang serta seluruh Pegawai PT. Kereta Api

Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang telah membantu dalam melaksanakan penelitian.

10. Ucapan terima kasih yang teristimewa keluarga kepada ayahanda Gusnaldi, SE dan Ibunda Nur Asiah Lubis, Khairun Fitri Sirait, M.Pd, Mhd. Septiendy Anggriawan, Wilda Nur Anggraini. Beserta keluarga besar dan seluruh teman – teman yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini terkhusus teman – teman seperjuangan Ekonomi Manajemen D Universitas Medan Area yang tidak bisa dituliskan satu persatu.
11. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh instansi yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis telah berupaya dengan maksimal melakukan yang terbaik dalam penyelesaian skripsi ini, Namun penulis menyadari masih banyak terdapat kelemahan dari segi isi maupun tata bahasa, karena itu penulis sangat berterimakasih untuk setiap kritik dan saran yang telah diberikan demi kesempurnaan skripsi ini. Kiranya skripsi ini dapat bermanfaat dalam memperkaya khasanah berpikir bagi pembaca dan secara khusus bagi dunia pendidikan. Aamiin yaa rabbal'amin.

Medan, 28 September 2016

Penulis

Muhammad Surya Anggriawan

NPM : 128320072

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I	
PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II	
LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teori.....	5
1. Kinerja	5
1.1. Indikator kinerja Pegawai.....	5
1.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	6
1.3. Strategi Peningkatan Kerja	7
2. Morivasi Kerja	8
2.1. Teori – Teori Motivasi Kerja.....	9
2.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	12
3. Lingkungan Kerja.....	12
3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	12
3.2. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja.....	13
3.3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Konseptual	22
D. Hipotesis	23

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	24
1. Jenis Penelitian.....	24
2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	24
B. Populasi Dan Sampel Penelitian	25
1. Populasi Penelitian	25
2. Sampel Penelitian.....	25
C. Definisi Operasional Variabel.....	26
D. Jenis Dan Sumber Data	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis Data	28
1. Uji Validitas	28
2. Uji Realiabilitas.....	28
G. Uji Asumsi Klasik	29
1. Uji Normalitas.....	29
2. Uji Heteroskedastisitas	29
3. Uji Multikolinearitas	29
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	29
H. Uji Hipotesis	30
1. Uji T	30
2. Uji F	30
3. Uji Koefisien Determinasi	31

BAB IV

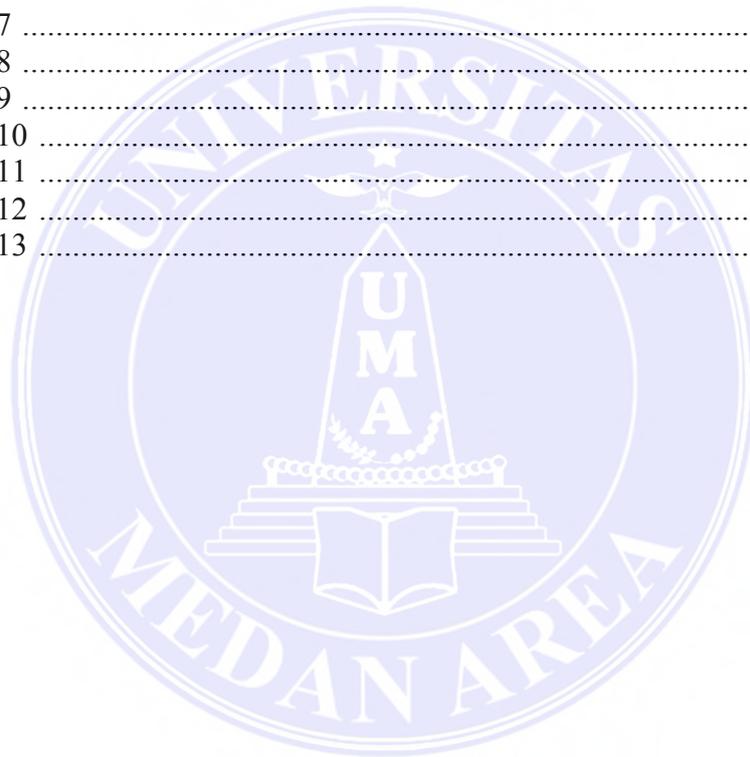
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	32
1. Gambaran Umum Perusahaan	32
2. Visi Dan Misi Perusahaan	33
3. Struktur Organisasi	34
4. Job Description.....	35
B. Pembahasan.....	38
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	38

2. Karakteristik Responden.....	39
3. Hasil Jawaban Responden	41
C. Uji Validitas Dan Realibilitas	47
D. Uji Statistik	49
E. Pengujian Asumsi Klasik	50
1. Uji Normalitas.....	50
2. Uji Multikolinieritas	52
3. Uji Heterokedastisitas.....	53
F. Uji Hipotesis.....	54
1. Uji T	54
2. Uji F	55
G. Koefisien Determinasi.....	56
H. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	21
Tabel 3.1	24
Tabel 3.2	26
Tabel 3.3	28
Tabel 4.1	39
Tabel 4.2	40
Tabel 4.3	41
Tabel 4.4	43
Tabel 4.5	45
Tabel 4.6	47
Tabel 4.7	47
Tabel 4.8	48
Tabel 4.9	49
Tabel 4.10	52
Tabel 4.11	54
Tabel 4.12	55
Tabel 4.13	56



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	11
Gambar 2.2	22
Gambar 4.1	34
Gambar 4.2	50
Gambar 4.3	51
Gambar 4.4	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	62
Lampiran 2	64
Lampiran 3	66



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun yang menghasilkan jasa, haruslah memperhatikan segala sumber daya yang dipergunakan dalam kegiatannya, sehingga perusahaan tersebut bisa mencapai tingkat operasi yang efektif dan efisien. Salah satu sumber daya yang sangat besar perannya di dalam kegiatan perusahaan ialah manusia (pegawai), yang merupakan penggerak atau pengatur dari segala sumber daya lainnya. Pegawai adalah manusia yang mempunyai karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Manusia mempunyai nurani, hasrat dan keinginan yang dapat mempengaruhi tingkat prestasinya.

Pegawai pada umumnya akan bersemangat bekerja, apabila kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial dapat terpenuhi secara tepat. Kebutuhan tersebut memiliki latar belakang, pengalaman, harapan, keinginan, ambisi dan susunan psikologis yang berbeda-beda pada setiap individu. Individu-individu tersebut memandang kejadian-kejadian dari sudut pandang dan reaksi mereka sendiri. Mengingat begitu besarnya peranan pegawai di dalam kegiatan perusahaan, maka para pimpinan yang bijaksana harus memikirkan dengan cermat sampai sejauh mana tingkat motivasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan prestasi pegawai tersebut.

Beraneka ragamnya keinginan dan kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok mengharuskan pihak instansi dapat menyelaraskan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan instansi. Dalam menghadapi era persaingan ini, setiap perusahaan jasa transportasi berusaha untuk mempertahankan usahanya masing – masing. Salah satu caranya adalah dengan mengoptimalkan kinerja dari pegawai agar kinerja perusahaan dapat terangkat lebih baik.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara merupakan suatu bentuk perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang bergerak dibidang jasa transportasi darat yang mempunyai tujuan pokok untuk menyediakan fasilitas dan mengusahakan jasa transportasi massal, serta usaha

lainnya yang menunjang pencapaian perseroan, dalam rangka menyelenggarakan keamanan dan ketertiban untuk kepentingan perseroan. Sebagai sebuah BUMN, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara memiliki peluang besar untuk dapat turut serta menyumbangkan peranannya dalam pembangunan perekonomian nasional. Dan untuk itu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, harus mampu bersaing dengan pelaku-pelaku ekonomi lainnya khususnya badan usaha swasta, disamping juga harus mampu bersaing di dunia internasional.

Dengan banyak bidang-bidang yang harus dikelola maka PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, membutuhkan pegawai-pegawai yang mampu, terampil dan cakap serta mau bekerja dengan giat untuk perusahaan. Dengan kata lain PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara membutuhkan produktivitas kerja yang tinggi dari para pegawainya. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara menyadari prestasi kerja para pegawai, lingkungan kerja dan motivasi sangatlah penting untuk dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dari perusahaan. Beberapa permasalahan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara berkaitan dengan lingkungan kerja diantaranya adalah keluhan sebagian besar pegawai berkaitan dengan kondisi ruangan kerja yang belum memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam beraktivitas. Lingkungan yang kurang kondusif seperti keamanan dimana parkir sepeda motor yang tidak dijaga ketat, lampu ruangan ada yang terang tapi ada juga yang tidak sehingga dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Masalah dalam motivasi yaitu kebanyakan pegawai menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk maju.

Mereka ingin didengarkan dan diperlakukan sebagai orang yang bernilai. Jadi, keadaan lingkungan kerja yang demikian dan masalah motivasi dapat mengakibatkan prestasi kerja yang rendah bagi pegawai. Perlakuan yang kurang adil antara satu pegawai dengan pegawai lain akan menimbulkan persaingan yang kurang sehat untuk memperoleh perhatian dari atasan. Keadaan seperti ini akan membuat ketidak harmonisan hubungan antara sesama pegawai dalam menjalankan tugas merupakan masalah rekan kerja. Selain itu, pimpinan senantiasa memberikan tanggung jawab yang besar kepada pegawai-pegawai

yang memiliki kedekatan secara emosional dari pada melihat kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut. Hal ini akan menimbulkan rasa iri diantara sesama pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Masalah dalam sarana dan prasarana yaitu para pegawai menginginkan instansi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka seperti bus pegawai dan perumahan pegawai. Jadi, ketidak harmonisan antar rekan kerja dan masalah sarana prasarana membuat lingkungan kerja yang tidak disukai para pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara?
3. Bagaimana motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi lembaga akademik diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu Manajemen.
2. Bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengambil langkah - langkah yang tepat dalam upaya peningkatan perusahaan.
3. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teori

1. Kinerja

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun motivasi di luar dirinya (eksternal). Dengan kata lain apabila kinerja pegawai baik maka kinerja perusahaan atau organisasi akan baik. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik, Sutrisno (2011 : 171).

Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesiapan seorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

1.1 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Jenis-jenis pekerjaan memiliki tuntutan berbeda terhadap pegawai dan para pegawai juga memiliki kemampuan kerja yang berbeda. Prestasi kerja pegawai dengan sendirinya akan meningkat apabila ada kesesuaian antara kemampuan dengan jenis pekerjaannya. Menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2010 : 13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi kecerdasan intelektual dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dari itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi (motivation).

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Efektivitas dari organisasi apabila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud apabila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif pegawai yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

1.3 Strategi Peningkatan Kinerja

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan berbagai strategi. Menurut Schuller dan Jackson dalam Siska (2011) strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Dorongan Positif

Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini berdasarkan dua prinsip fundamental, pertama orang berkinerja dengan cara mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka kedua dengan memberikan penghargaan semestinya orang dimungkinkan untuk memperbaiki kinerjanya. Suatu program positif dibangun dengan empat tahap yaitu : lakukan audit kerja, tetapkan standar dan tujuan kinerja, berikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerja, berikan pegawai pujian dan imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja.

2. Program Disiplin

Program ini memberikan tanggung jawab perilaku karyawan ditangan pegawai sendiri. Program ini memberi tahu pegawai bahwa perusahaan peduli dan akan tetap mempekerjakan mereka selama tetap berkomitmen bekerja lebih baik.

3. Program Bantuan Pegawai

Program bantuan pegawai yang berhasil mempunyai sifat-sifat seperti dukungan manajemen puncak, dukungan pegawai atau serikat pekerja, keberhasilan, akses yang mudah, penyelia yang terlatih, pengurus serikat kerja yang terlatih jika berada dilingkungan serikat kerja, asuransi, ketersediaan banyak layanan dan referensi, kepemimpinan proporsional yang terampil, sistem untuk memantau nilai dan merevisi.

4. Manajemen Pribadi

Manajemen pribadi (self management) adalah suatu pendekatan yang relatif baru untuk mengatasi ketidaksesuaian kinerja, hal ini mengajari orang menjalankan kendali terhadap perilaku sendiri.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Nawawi (2008) kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

2.1 Teori-teori Motivasi Kerja

1. Teori Motivasi Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Mc.Clelland dalam Sutrisno (2009), disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

a. Kesuksesan

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. Sosialisasi

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. Kekuatan

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari.

Pada kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seseorang. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh tiga kebutuhan, tingkah lakunya akan menampilkan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan tampak sebagai berikut :

- a) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif;
- b) Mencari feed back (umpan balik) tentang perbuatannya;
- c) Memilih resiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya; dengan memilih resiko yang sedang masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi.
- d) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

2. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan persahabatan akan tampak sebagai berikut :

- a) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada tugas-tugas yang ada pada pekerjaan;
- b) Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana kooperatif;
- c) Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain;
- 4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.

3. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berkuasa akan tampak sebagai berikut :

- a) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta;
- b) Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi tempat berada;
- c) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise;
- d) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

2. Teori Harapan (Expectacy)

Teori harapan (expectacy) secara logis mencoba untuk menyusun kembali proses mental yang mengakibatkan seseorang pegawai mencurahkan sejumlah usaha dalam suatu tugas tertentu. Diasumsikan bahwa usaha-usaha para pegawai diakibatkan oleh 3 hal: (1) kemungkinan subyektif pegawai yang berkaitan dengan kemampuan kerja, (2) kemungkinan subyektif terhadap reward atau funishment yang terjadi sebagai hasil dari perilaku pimpinan, (3) Nilai pegawai yang menempatkan penghargaan dan hukuman.

3. Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Teori motivasi yang sekarang banyak dirujuk orang adalah teori kebutuhan. Teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakekatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Seperti teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (2001), bahwa ada lima jenjang kebutuhan pokok manusia, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologi (Physiological needs)

Yaitu kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia. Manifestasi kebutuhan ini tampak pada kebutuhan : sandang, pangan dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer kehidupan. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.

2. Kebutuhan Keamanan (Safety needs)

Manifestasi kebutuhan ini antara lain adalah kebutuhan akan keamanan jiwa, dimana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua.

3. Kebutuhan Sosial (Social needs)

Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (sense of belonging), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal, kekuatan untuk ikut serta.

4. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (Esteem needs)

Semakin tinggi status, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak cara misalnya mobil mewah, kamar kerja full AC dan lain-lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self actualization)

Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja, melalui on the job training, of the job training, seminar, konfrensi, pendidikan akademis dan lain-lain.



Gambar 2.1

Teori Kebutuhan Abraham Maslow

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan. Menurut Sutrisno (2009) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang, yaitu :

1. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

3. Lingkungan Kerja

3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perlu diperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai sehingga pekerja menjadi senang dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Karena kesuksesan organisasi sangat tergantung pada lingkungan kerja di dalam organisasi dan karena para anggota yang melakukan kegiatan operasional merasa betah dan menyukai lingkungan tempat bekerja, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor pendukung semangat kerja di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka dapat dimengerti bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi sering kali pengaruhnya cukup besar. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nitisemito (dalam Intaghina, 2008), Lingkungan kerja menjadi pendorong segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati (dalam Intaghina, 2008), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dimana pegawai tidak akan mungkin dapat melakukan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan tanpa ditunjang lingkungan kerja yang mendukung, dan kenyamanan pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sangat tergantung pada lingkungan tempat mereka bekerja. Jika ada hal-hal yang mengganggu pada lingkungan tempat pegawai tersebut bekerja secara langsung akan berdampak buruk pada konsentrasi bekerja para pegawai yang akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai tersebut.

3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2011) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

A. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: ruang kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Langkah untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik,

mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan intern perusahaan yang menjadi pusat perhatian, seorang manajer juga harus menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal perusahaan dengan mempertimbangkan unsur-unsur dan kekuatan lingkungan eksternal dalam setiap kegiatannya yang sangat berpengaruh dalam operasi perusahaan, faktor-faktor lingkungan kerja non fisik (Alex Nitisemito, 2008:183).

Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Alex Nitisemito (2008:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

a) Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

b) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Schultz dan Schultz lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lebih lanjut dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013):

1. Lingkungan kerja temporal

a. Waktu jumlah jam kerja

Kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Karyawan dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, karyawan yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.

b. Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.

2. Lingkungan kerja psikologis

a. Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

b. Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

c. Keletihan

Keletihan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan kerja.

Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang di hadapi di tempat kerja secara positif dan bukan segala sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut. Sedangkan persepsi yang negatif terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan kerja sebagai suatu ancaman.

Demikian lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Untuk itu lingkungan kerja dan tata ruang kantor harus sejalan dengan berlangsungnya kegiatan yang terkoordinasi serta terintegrasi sebagai salah satu yang tidak dipisahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya program penataan lingkungan kerja yang sehat akan memudahkan pegawai meningkatkan hasil kerja yang tinggi dan disamping itu perusahaan akan memperoleh keuntungan, sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam

jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

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

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

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

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

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
 - b. Cahaya setengah langsung
 - c. Cahaya tidak langsung
 - d. Cahaya setengah tidak langsung
- #### 2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri

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

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

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

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

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

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

Telinga mendengarkan kebisingan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan lemahnya pendengaran.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

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

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat

merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

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

9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

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

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjagakeamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

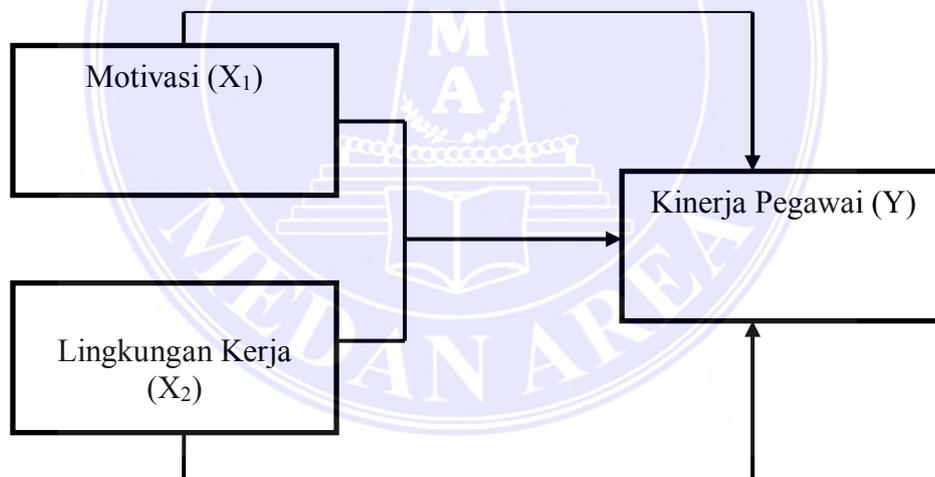
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisi Data	Hasil Penelitian
1.	Pakpahan (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, Toyota Sales Operasion Auto (2000).	Analisis Regresi Berganda	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2.	Maharani (2006)	Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Permata 7 di Wonogiri Tahun 2006.	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.
3.	Ermawati (2012)	Pengaruh prestasi kerja melalui lingkungan kerja dan motivasi Terhadap karyawan Pada PT. PLN (persero).	Analisis Regresi Berganda	uji F menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, hanya X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (motivasi kerja) yang sama berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Prestasi Kerja).

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Oleh karena itu variabel yang penting haruslah didefinisikan secara operasional di uji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai Motivasi sebagai variabel bebas (X_1) dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (X_2), Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y). Karena hal ini penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik ketiga variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



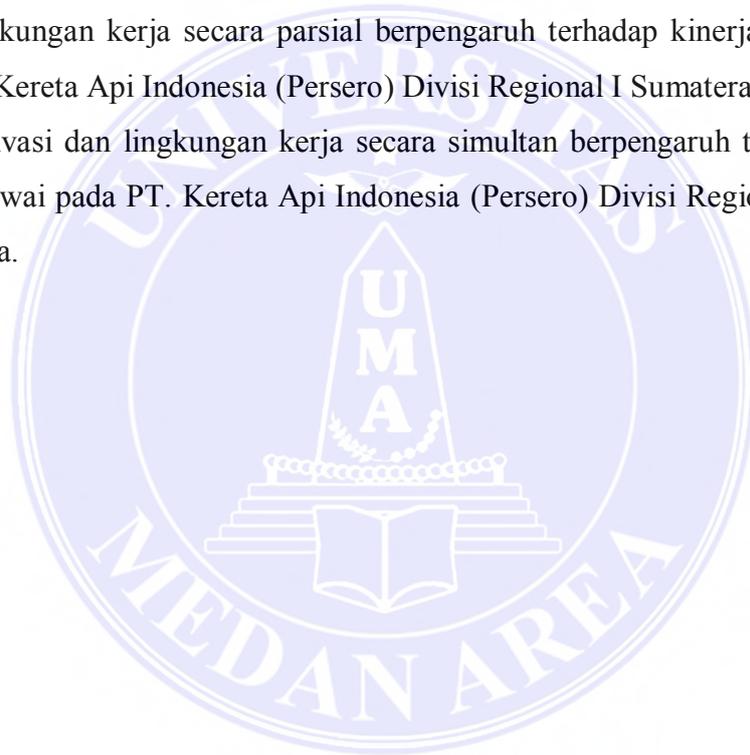
Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang telah disusun peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Kuncoro, 2009:48).

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diterapkan, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey yaitu kegiatan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala, menemukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih atau ditentukan.

. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai(Y).

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang beralamat di jalan Prof. H. M. Yamin No.14 Medan. Penelitian ini dilakukan dimulai bulan Mei 2016 sampai dengan bulan September 2016.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2016				Juni 2016				Juli 2016				Agustus 2016				Sept 2016			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																
2	Seminar Proposal					■	■	■	■												
3	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
4	Analisis Data													■	■	■	■				
5	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
6	Seminar Hasil																	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Soewadji (2012:129) adalah sekelompok unsur atau elemen yang dapat berbentuk manusia atau individu, binatang, tumbuhan, lembaga atau institusi, kelompok, dokumen, kejadian, sesuatu hal, gejala, atau berbentuk konsep yang menjadi objek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang terdiri 200 orang pegawai.

Populasi 200 orang pegawai terdiri dalam beberapa unit bagian ;

Unit bagian operasional 100 orang pegawai, unit bagian Sintelis (Sinyal, Telekomunikasi, dan Listrik) 50 orang pegawai, dan unit bagian JJ (Jalan dan Jembatan) 50 orang pegawai.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Hal-hal yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2009:81).

Menurut Umi narimawati dan dadang munandar (2008) Teknik penentuan sampel menggunakan rumus Yamane yang diambil sebagai responden adalah menggunakan penarikan sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

Rumus Yamane adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = jumlah elemen/anggota sampel

N = jumlah elemen/anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (catatan : umumnya digunakan

1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) catatan dapat dipilih oleh peneliti. Sehingga sampel yang diperoleh adalah

$$n = \frac{200}{1 + 200(0.1)^2} = 67 \text{ Pegawai}$$

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti sebagai berikut :

Variabel Dependen (terikat), yaitu Kinerja Pegawai(Y)

Variabel Independen (bebas), yaitu Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Motivasi (X_1)	Kesediaan pegawai untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.	1. Kebutuhan Fisiologi 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Penghargaan 5. Status dan Tanggung Jawab	Likert
Lingkungan Kerja (X_2)	Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja 3. Sirkulasi udara di tempat kerja 4. Bau tidak sedap ditempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Prosedur Kerja 2. Kesalahan dalam Bekerja 3. Target Kerja 4. Standar Kerja 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Likert

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian menggunakan dua jenis data dalam melakukan penelitian ini untuk membantu memecahkan masalah, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview, observasi (Situmorang dan Lufti, 2015:3). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer dapat dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner langsung kepada para pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain (Situmorang dan Lufti, 2015:3). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Melakukan wawancara langsung kepada pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh penelitian ini.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada pegawai.

3. Studi Pustaka / Dokumentasi

Mengumpulkan dan mempelajari informasi yang bersumber dari buku-buku, jurnal, majalah dan internet yang berkaitan dengan penelitian.

Skala likert digunakan untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, maka setiap pertanyaan diberi skala sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang mana skala tersebut mempunyai bobot nilai. Setiap jawaban diberi bobot nilai seperti tabel 3.3

Tabel 3.3
Instrument Skala Linkert

No	Pertanyaan	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

F. Teknik Analisis Data

Adapun untuk menguji uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS *Statistic 20.0 for windows*.

1. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel.

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig.2 tailed $< \alpha_{0,05}$)
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $> \alpha_{0,05}$).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,6 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan histogram, Pendekatan grafik, pendekatan *kolmogrov -semirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika *Asymp.Sig (2-tailed)* diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan/perbedaan varians dari residual pengamatan yang lain, Jika varians residual di satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji suatu model apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna antar variable independen. Model regresi yang paling baik adalah tidak terjadi multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dari Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat(Y). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah :

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

Dimana :Y = Kinerja Pegawai, a = Konstanta, b1-b2 = Koefisien regresi,
X1= Motivasi, X2 = Lingkungan Kerja, e = Standard eror

H. Uji Hipotesis

1. Uji-t (uji signifikan parsial)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y).

a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

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

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan adalah

a) H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b) H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji-F (uji signifikan simultan)

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dari seluruh dimensi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

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

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari seluruh dimensi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan

a) H_0 diterima jika $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b) H_a diterima jika $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu berarti model semakin baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi kelima. Cetakan Keempat. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler, dan Steve Werner, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Buku 2 Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity Press.
- Robbins, 2006. *Lingkungan Kerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*, Cetakan ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media .
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Situmorang dan Muslich Lufti, 2015. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi 3, USU Press, Medan.
- Undang-undang Republik Indonesia. *Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*.
- Umi Narimawati dan Dadang Munandar. (2008). *Teknik Sampling: Teori dan Praktik Dengan Menggunakan SPSS 15*. Edisi pertama, Cetakan pertama, Gava Media, Yogyakarta.
- Wibowo, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, KencanaPrenada Media Group, Jakarta.

- Ermawati (2012), *Pengaruh prestasi kerja melalui lingkungan kerja dan motivasi Terhadap karyawan Pada PT. PLN (persero)*. UIN Yogyakarta,
- Maharani (2006), *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Permata 7 di Wonogiri Tahun 2006*. Universitas diponegoro.
- Pakpahan (2012), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, Toyota Sales Operation Auto (2000)*. Universitas Sumatera Utara.
- Utami, Siska, 2011. *"Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja"*, Skripsi (Universitas Negeri Semarang).



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia(Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

Responden yang terhormat,

Bersama ini Saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara”, pada program Sarjana Ekonomi Manajemen Universitas Medan Area.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuannya Saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ ibu
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ Ibu. Adapun makna tanda tersebut sebagai berikut :

Data responden :

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Pendidikan terakhir :

Divisi :

Lama Bekerja :

No	Pertanyaan	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

No	Indikator Variabel	STS	TS	KS	S	SS
	Motivasi					
1	Kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi					
2	Saya bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah terpenuhi					
3	Saya senang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dan asuransi perusahaan ini					
4	Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
5	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
6	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan					
	Lingkungan Kerja					
1	Ruang kerja saya terdekorasi dengan rapi					
2	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja					
3	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup.					
4	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.					
6	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman sayabekerjadengannya aman.					
	Kinerja Pegawai					
1	Saya melaksanakan dan melaporkan pekerjaan saya dengan sebenar-benar sesuai dengan yang terjadi					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya merasa pekerjaan saya saat ini adalah pekerjaan yang paling sesuai dengan saya					
4	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
5	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					

LAMPIRAN 2

Hasil Jawaban Responden

No	Motivasi(x ₁)						Jumlah	Lingkungan(x ₂)						Jumlah	Kinerja(y)						Jumlah
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	5	5	3	26	3	4	3	3	4	5	22	4	5	4	4	4	5	26
2	5	4	5	4	5	3	26	4	3	4	3	4	4	22	3	5	5	4	5	4	26
3	5	4	5	5	5	3	27	5	4	5	3	5	4	26	4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	5	5	4	26	3	5	3	4	4	4	23	4	4	5	4	4	5	26
5	5	4	5	4	4	3	25	4	3	4	3	4	3	21	3	5	5	4	5	4	26
6	5	4	5	4	4	3	25	4	5	4	3	3	3	22	4	5	3	4	5	4	25
7	5	4	3	5	5	4	26	4	4	4	4	3	3	22	3	5	3	5	3	5	24
8	5	3	3	5	4	4	24	3	3	3	3	3	4	19	3	5	3	5	3	5	24
9	5	4	3	5	4	4	25	4	4	4	3	3	4	22	3	5	3	5	3	5	24
10	5	4	4	5	5	5	28	5	3	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	5	26
11	4	4	5	5	4	5	27	4	5	4	4	4	3	24	3	4	4	5	5	5	26
12	5	4	4	5	3	5	26	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	5	4	5	27
13	4	4	5	4	5	4	26	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	5	4	26
14	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	5	27
15	5	4	3	3	3	4	22	3	3	3	4	4	3	20	3	5	4	4	3	3	22
16	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	4	5	27
17	5	5	3	4	4	5	26	4	3	4	5	4	4	24	3	5	5	4	3	4	24
18	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	4	4	26	5	5	4	2	5	5	26
19	5	3	5	5	5	5	28	4	5	4	5	3	4	25	6	5	3	5	5	5	29
20	5	5	4	5	3	5	27	3	4	3	5	3	3	21	4	5	5	5	4	5	28
21	3	5	5	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	17	2	3	5	4	5	3	22
22	3	5	5	5	5	3	26	5	5	5	3	3	3	24	2	3	5	5	5	5	25
23	5	3	4	3	4	5	24	4	5	4	5	3	4	25	4	5	3	5	4	3	24
24	5	4	3	5	4	5	26	4	5	4	5	4	3	25	3	5	4	4	3	5	24
25	4	5	5	5	4	4	27	5	4	5	4	3	4	25	3	4	5	4	5	5	26
26	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	3	3	23	4	5	5	5	4	4	27
27	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
28	5	3	3	4	3	4	22	4	4	4	5	3	4	24	3	5	3	4	3	4	22
29	5	4	3	3	4	5	24	5	3	5	5	4	4	26	3	5	4	4	3	3	22
30	4	5	3	5	4	4	25	5	3	5	4	3	3	23	3	4	5	3	3	5	23
31	5	5	5	4	4	5	28	3	5	3	5	4	3	23	5	5	5	5	5	4	29
32	3	3	5	4	3	3	21	4	4	4	3	3	4	22	4	3	3	4	5	4	23
33	5	3	4	3	4	3	22	4	4	3	3	3	4	21	4	5	3	4	4	3	23
34	3	3	5	4	4	3	22	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	4	5	4	22
35	3	5	3	4	4	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	5	3	4	23
36	3	5	5	5	4	3	25	4	5	3	3	3	4	22	5	3	5	4	5	5	27

37	5	3	5	5	3	5	26	3	4	4	5	3	3	22	4	5	3	3	5	5	25
38	3	5	5	5	3	3	24	4	4	3	3	3	4	21	3	3	5	5	5	5	26
39	3	4	3	4	3	3	20	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	4	3	4	21
40	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	4	19
41	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
42	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	3	4	4	21	3	3	4	4	4	4	22
43	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	3	20
44	4	3	3	3	4	4	21	3	3	3	4	3	3	19	3	4	3	3	3	3	19
45	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	3	4	3	21	4	3	4	3	4	4	22
46	3	3	4	4	4	4	22	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	3	4	4	21
47	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
48	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
49	4	3	3	4	5	4	23	3	3	4	4	3	3	20	3	4	3	4	3	4	21
50	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	4	3	22
51	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	3	4	3	21	3	4	3	3	4	4	21
52	3	4	4	4	5	4	24	4	5	3	4	3	3	22	3	3	4	4	4	4	22
53	4	3	4	4	3	4	22	3	4	3	3	3	3	19	4	4	3	3	4	4	22
54	4	5	4	4	4	3	24	4	3	4	4	3	4	22	4	4	5	4	4	4	25
55	4	4	4	4	5	4	25	3	4	3	3	3	3	19	4	4	4	3	4	4	23
56	4	3	3	4	3	3	20	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22
57	4	4	3	4	4	3	22	3	5	3	4	3	4	22	4	4	4	5	3	4	24
58	5	2	3	4	5	3	22	3	5	4	3	4	4	23	4	5	2	3	3	4	21
59	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	4	4	3	22	3	4	3	4	4	4	22
60	4	4	4	4	4	3	23	4	2	4	4	4	3	21	4	4	4	3	4	4	23
61	4	2	4	4	5	4	23	3	5	3	4	3	4	22	3	4	2	4	4	4	21
62	4	3	4	4	4	3	22	4	5	4	3	3	3	22	3	4	3	5	4	4	23
63	4	2	4	4	3	4	21	3	5	3	4	3	3	21	3	4	2	3	4	4	20
64	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	3	3	22	3	4	4	4	4	4	23
65	5	3	4	4	4	3	23	3	4	4	3	4	4	22	4	5	3	3	4	4	23
66	4	2	4	4	3	3	20	4	4	3	4	4	3	22	3	4	2	5	4	4	22
67	4	4	4	4	4	4	24	3	5	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.798	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	65.39	33.059	.438	.	.780
item_2	65.76	33.366	.370	.	.785
item_3	65.55	33.584	.400	.	.783
item_4	65.36	32.809	.589	.	.772
item_5	65.60	34.790	.274	.	.791
item_6	65.75	34.526	.299	.	.790
item_7	65.82	34.392	.388	.	.784
item_8	65.63	33.692	.326	.	.789
item_9	65.84	34.351	.390	.	.784
item_10	65.81	34.159	.343	.	.787
item_11	66.07	35.646	.266	.	.791
item_12	66.01	35.651	.264	.	.791
item_13	65.97	34.029	.364	.	.785
item_14	65.39	33.059	.438	.	.780
item_15	65.75	32.950	.375	.	.785
item_16	65.54	34.798	.261	.	.792
item_17	65.55	33.584	.400	.	.783
item_18	65.36	32.809	.589	.	.772

Uji Asumsi Klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics	Durbin-Watson
				R Square Change	
1	.863 ^a	.744	.736	.744	1.880

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.691	2	148.346	93.002	.000 ^b
	Residual	102.085	64	1.595		
	Total	398.776	66			

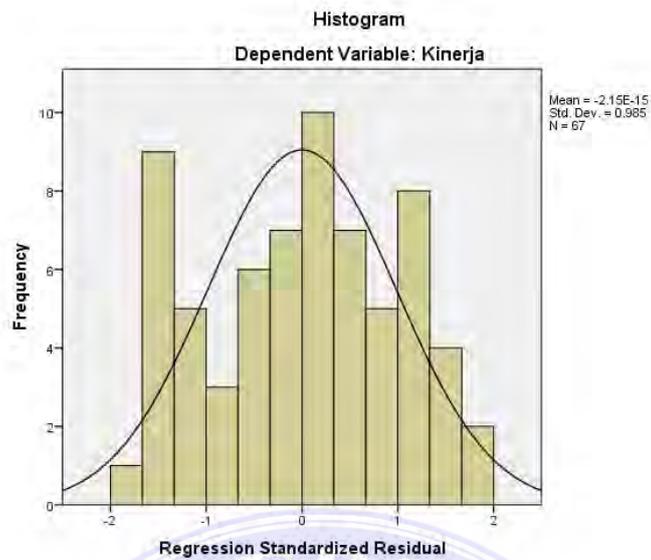
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.202	1.810	.664	.509		
	Motivasi	.835	.082	10.116	.000	.641	1.561
	Lingkungan_Kerja	.117	.093	1.257	.213	.641	1.561

a. Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja

