

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT. PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG SIMPANG LIMUN - MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*

Oleh:

**ISNAR
1305160087**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2017**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 31 Oktober 2017, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ISNAR
N P M : 1305160087
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG SIMPANG LEMUN-MEDAN

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

M. ELI AZHAR, S.E., M.Si

Pembimbing

Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

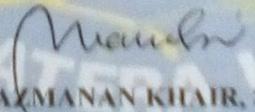
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ISNAR
 N.P.M : 1305160087
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
 MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT.
 PEGADAIAN (PERSERO) CABANG SIMPANG LIMUN-
 MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2017

Pembimbing Skripsi


 Dr. HAXMANAN KHAIR, SE., MBA

Disetujui Oleh :

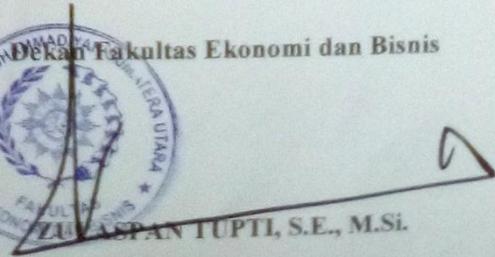
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis





Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.


 Dr. ZUBASPAN TUPTI, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ISNAR
 N.P.M : 1305160087
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP PRETASI KERJA DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG SIMPANG LIMUN MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
18/07/2017	Buat angket berdasarkan buku yang diuraikan pd Bab 3 - Perbaiki Bab II - Lanjutkan masalah yang disampaikan - Perbaiki indikator hasil pada latar belakang		
09/10/2017	- Perbaiki: Variable yang digunakan jangan salah - Perbaiki angka perhitungannya - kerjakan 15 skripsi		
16/10/2017	Acc siap untuk magang di PT. Sijaya		

Medan, Oktober 2017
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

16/10/2017

Dr. HAZMANAN KHAIR, SE, MBA

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ISNAR
NPM : 1305160087
Konsentrasi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 01.....2017
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

I S N A R (130516087) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan, Skripsi. 2017.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan.

Adapun yang menjadi Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai tetap PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan berjumlah 41 orang. Untuk perusahaan dengan jumlah pegawai sedikit, sampel penelitian bisa melibatkan seluruh populasi sehingga sampel dalam penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu seluruh pegawai tetap yang berjumlah 41 orang.

Tehnik pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara, studi dokumentasi, dan angket (Questioner),. Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 4.029 (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$). Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 4.084 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Lingkungan kerja non fisik dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan sebesar 33,506 dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke Hadhirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E. MBA., selaku Dosen Pembimbing yang

telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data serta menjawab angket yang diperlukan dalam penelitian ini.
8. Terimakasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Medan, Oktober 2017
Penulis

(I S N A R)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	7
1. Prestasi Kerja	7
a. Pengertian Prestasi Kerja	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ..	8
c. Indikator Prestasi Kerja	11
2. Lingkungan kerja Non Fisik	13
a. Pengertian lingkungan kerja	13
b. Macam-Macam Lingkungan Kerja Non Fisik	14
c. Indikator lingkungan kerja non fisik	17
3. Motivasi	18
a. Pengertian dan Tujuan Motivasi	18

	b. Teori Motivasi	20
	c. Jenis-jenis Motivasi	25
	d. Indikator Motivasi	25
	B. Kerangka Konseptual	28
	C. Hipotesis	31
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	32
	B. Defenisi Operasional	32
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
	D. Populasi dan Sampel	34
	E. Teknik Pengumpulan Data	35
	F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV	DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data	44
	1. Identitas Responden	44
	2. Analisis Variabel Penelitian	47
	3. Uji Asumsi Klasik	51
	4. Analisis Regresi Berganda	54
	5. Pengujian Hipotesis	55
	a. Pengujian Secara Parsial	55
	b. Pengujian Secara Serempak	56
	c. Koefisien Determinasi	57
	B. Pembahasan	58
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	

A. Kesimpulan	62
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1.	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	33
Tabel III-2.	Indikator Motivasi	33
Tabel III-3.	Indikator Prestasi Kerja	33
Tabel III-4.	Skedul Penelitian	34
Tabel III.5	Jumlah Sampel Pegawai Tetap Seluruh Wilayah PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan	35
Tabel III-6.	Skala Likert	35
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja non fisik (X_1)	37
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_2)	37
Tabel III-9	Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)	37
Tabel III-10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	38
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel X_1 (lingkungan kerja non fisik)	47
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Motivasi)	48
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Prestasi kerja)	50
Tabel IV-8	Coefficients	52
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi	54
Tabel IV-10.	Uji t	55
Tabel IV-11.	ANOVA	56
Tabel IV-12.	Nilai Korelasi Ganda	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Paradigma Penelitian	31
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	42
Gambar IV-1	Normalitas	51
Gambar IV-2.	Heterokedastitas	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Steers (dalam Sutrisno, 2012, hal. 165) prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi pegawai bersangkutan.

Dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga dirasakan pegawai perlu diberikan motivasi agar mereka dapat bekerja dengan baik, disamping itu perlu dilakukan tindakan pendisiplinan pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena motivasi dan disiplin kerja dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu para manajer maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan prestasi para pegawai agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Motivasi perlu dilaksanakan suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka prestasi kerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai menurut Mangkunegara (2013, hal.67) adalah : “Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi”. Sedangkan Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009, hal. 165) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 21), “Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja ini menurut Wursanto (2009, hal. 266) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis”. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah motivasi. Dimana motivasi memiliki arti penting agar seseorang mau melakukan sesuatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan hal/sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dan keduanya

mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja. (Anoraga, 2009, hal. 160)

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun sebuah [BUMN](#) sektor keuangan [Indonesia](#) yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa lainnya. Menjadi perusahaan terkemuka dengan jaringan yang tidak terbatas yang selalu berada dalam keadaan berdaya, berketahanan, bermanfaat terpercaya, bermartabat dan berkembang maju membantu masyarakat.. Berdasarkan penelitian awal penulis ditemui beberapa fenomena seperti masih terlihat prestasi kerja beberapa pegawai PT Pegadaian (Persero) yang kurang seperti lambannya pengerjaan laporan bulanan, adanya kesalahan kerja yang dilakukan beberapa pegawai dan kurangnya pegawai dalam melakukan interaksi yang ramah kepada nasabah. Hal ini dampak dari kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, seperti suasana kerja yang kurang di perhatikan dimana masih terdapat beberapa unit kerja yang memiliki kondisi gedung yang kurang luas sehingga kita terjadi antrian nasabah suasana ruangan kurang nyaman dalam menjalankan pekerjaan, selain itu masih ditemui dalam satu unit pegawai yang memiliki hubungan kurang baik, hal ini disebabkan masalah pribadi diantara pegawai tersebut sehingga suasana kerja diantara pegawai tersebut tidak baik. Selain masalah lingkungan terlihat juga masalah motivasi, dimana motivasi belum diberikan dengan baik, terlihat masih ada pegawai yang kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang arti penting lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan."**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul di dalam perusahaan yaitu:

1. Masih rendahnya prestasi kerja beberapa pegawai PT Pegadaian (Persero) terlihat dari lambannya pengerjaan laporan bulanan, adanya kesalahan kerja yang dilakukan beberapa pegawai
2. Masih adanya lingkungan kerja non fisik yang kurang baik, hal ini terlihat dari suasana kerja yang kurang di perhatikan dimana masih terdapat beberapa unit kerja yang memiliki kondisi gedung yang kurang luas dan Masih ditemui dalam satu unit pegawai yang memiliki hubungan kurang baik
3. Motivasi belum diberikan dengan baik, terlihat masih ada pegawai yang kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka luas penelitian yang dilakukan

hanya dibatasi pada lingkungan kerja non fisik dan motivasi pegawai tetap pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah lingkungan kerja non fisik, motivasi dan prestasi kerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Untuk digunakan sebagai masukan yang bermanfaat dalam memberikan motivasi kerja dan melihat disiplin kerja dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pada masa yang akan datang

c. Bagi Uniuersitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik di masa yang akan datang. Terutama untuk memberikan masukan dan tambahan informasi serta menyampaikan saran yang mungkin bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi UMSU, mengenai masalah yang di hadapi dibidang Ekonomi

d. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai pedoman atau referensi bagi peneliti-peneliti lain yang beminat terhadap judul yang penulis teliti, terlebih lagi agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tentang manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan dan sebagai alat/bahan untuk membandingkannya dengan teori-teori yang telah dipelajari semasa kuliah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 94): Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sunyoto (2012, hal 18) menyatakan: “Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya ”

Mangkunegara (2013, hal. 67) mengatakan: “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Benardin dan Russel dalam Sutrisno (2012, hal 150), memberikan defenisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Selanjutnya Sutrisno (2012, hal. 151) menyatakan :

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu penilaian prestasi kerja pegawai yang disebut dengan istilah *performance appraisal*".

Menurut pengertian diatas hanya sebagai hasil kerja dari seorang pegawai. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian prestasi kerja atau manajemen prestasi kerja.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik menurut Mangkunegara (2013, hal.67) adalah:

- “1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi”

Kedua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1). Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge+*

skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2). Faktor Motivasi

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

Selanjutnya Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009, hal. 165) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

1) Faktor Individu

Faktor individu ini meliputi faktor usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, faktor *Abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas dan faktor *Role/Task Perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh inividu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desai organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Menurut T Hani Handoko (2014, hal.193), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

- 1) Motivasi
Suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau karena yang diperbuat takut akan sesuatu.
- 2) Kepuasan kerja
Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
- 3) Tingkat stres
Kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.
- 4) Kondisi fisik pekerjaan
Situasi yang terdapat dilingkungan karyawan.
- 5) Sistem kompensasi
Bila kompensasi diberikan secara benar maka para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.
- 6) Desain pekerjaan
Variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.

Selanjutnya menurut Murphy dan Cleveland dalam Sutrisno (2012, hal.154), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

- 1) Perencanaan dan pengembangan karir
Program-program yang akan direncanakan harus mempertimbangkan perbedaan-perbedaan dan keinginan karyawan dimana departemen personalia terhadap perencanaan dan pengembangan karir haruslah bersifat fleksibel dan proaktif.
- 2) Program – program kompensasi
Perusahaan harus komitmen terhadap program-program kompensasi yang telah direncanakan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasinya.
- 3) Promosi
Penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintah maupun non pemerintah.
- 4) Demosi
Demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja.

- 5) Pensiun
Pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun keinginan karyawan sendiri. Keinginan perusahaan memensiunkan karyawan karena produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya.
- 6) Pemberhentian karyawan atau pemecatan
Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha.

c. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja
Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra.
- 3) Keandalan
Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.
- 4) Sikap
Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2012, hal. 167) berpendapat bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek, yaitu:

- 1) Hasil kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
- 4) Kecekatan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Haidraman dan Saud Husna (pada Mila Badriyah 2015, hal. 136)

indikator prestasi kerja adalah :

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Inisiatif
- 5) Kerajinan
- 6) Sikap
- 7) Kehadiran

Adapun penjelasan dari ketujuh indikator prestasi kerja adalah :

- 1) Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Disini, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, melainkan seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

- 2) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang di tetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.

- 3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kerajinan, dan kerja sama.

4) Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5) Kerajinan

Kerajinan yaitu kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin.

6) Sikap

Sikap adalah perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau teman kerja.

7) Kehadiran

Kehadiran adalah keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009, hal. 266) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis". Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Menurut Sedarmayanti (2009), “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”. Sementara itu, Wursanto (2009, hal. 267) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

b. Macam-Macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009, hal. 268) disebutkan yaitu:

- “1)adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya,
2)adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi,
3)adanya perasaan puas di kalangan pegawai”.

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

1) Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009, hal. 269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut.

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2) Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan

berbagai cara. Menurut pendapat Wursanto (2009, hal. 270) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

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

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya.

Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3) Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi,

kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto (2009, hal. 270) bahwa “tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relations sebaik-baiknya”. Karena itulah, maka pimpinan menjadi faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup organisasi.

c. Indikator lingkungan kerja non fisik

Kajian tentang lingkungan kerja non fisik sebagaimana diuraikan di atas bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan masalah pembentukan dan pengusahaan sikap, Wursanto (2009, hal. 273) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut:

- 1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- 2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

- 3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- 4) Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- 5) Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- 6) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 7) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja fisik, yaitu: pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, sistem imbalan, perlakuan, perasaan aman, hubungan antar individu, keadilan, dan objektivitas.

3. Motivasi

a. Pengertian dan Tujuan Motivasi

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Rivai (2008, hal. 455) yang menyatakan: “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2012, hal. 116): “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Menurut Veithzal dan Ella (2009, hal 837) menyatakan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Mathis dan Jakson dalam Bangun (2012, hal 312) mengatakan bahwa motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan, dalam sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Bernard dan Gary dalam Siswanto (2009, hal 119) mendefenisikan: ”motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang member kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Dari defenisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2011, hal. 146) yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan kinerja karyawan
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

b. Teori Motivasi

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kebutuhan atau motif seseorang dalam bekerja. Teori motivasi itu menurut Sutrisno (2012, hal. 129) antara lain:

- “1) Teori Kepuasan
- 2) Teori Motivasi Proses”

Adapun penjelasan dari kedua teori motivasi diatas adalah:

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

a) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

b) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- c. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

c) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- a. *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
 - b. *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
 - c. *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.
- d) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
 - b. Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.
- e) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- a. *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah

masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.

- b. *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
 - c. *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.
- f) Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- a. Malas dan tidak suka bekerja.
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- d. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
- b. Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- c. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi, (Sutrisno, 2012, hal. 153), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

a) Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- a. Teori ini menekankan imbalan.
- b. Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
- c. Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok

bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

c. Jenis-jenis Motivasi

Secara garis besarnya, menurut Hasibuan (2011, hal. 150) motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

“1). Motivasi Positif

2). Motivasi Negatif »

Berikut ini penjelasannya:

1). Motivasi Positif

Motivasi positif menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2007, hal. 204) adalah: “Proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat “hadiah”.

2). Motivasi negatif

Motivasi negatif menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2007, hal. 204-205) adalah “proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan”.

Tindakan ini dilakukan apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, apabila tidak dilakukan, mungkin akan kehilangan sesuatu, seperti pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Dari penjelasan di atas diperoleh kesimpulan bahwa motivasi positif merupakan suatu proses yang diberikan pimpinan untuk memotivasi bawahannya dapat berprestasi.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, Insentif (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih kinerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 104) ada 2 faktor yang harus diperhatikan dan sangat mempengaruhi motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang yang mempunyai motivasi yang tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Menurut Mengkunegara (2013, hal. 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi berprestasi yaitu:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-cita yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran
- 5) Usaha untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih
- 8) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan dari penilaian motivasi adalah:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Newstrom dalam Wibowo (2009, hal. 110) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

- 1) *Engagemet*
- 2) *Commitment*
- 3) *Satisfaction*
- 4) *Turnover*

Adapun penjelasan indikator motivasi diatas adalah:

1) *Engagemet.*

Engagemen merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2) *Commitment.*

Komitmen adalah suatu tingkat di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.

3) *Statisfaction.*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.

4) *Turnover.*

Turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

B. Kerangka Konseptual

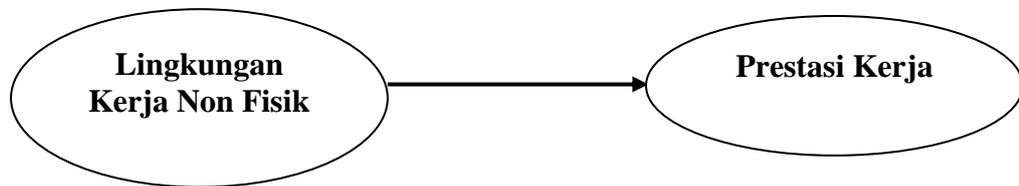
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Prestasi Kerja

William Stern dalam Mangkunegara (2013, hal. 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja adalah “faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi”.

Dale Timple dalam Mangkunegara (2013, hal. 15) menyatakan faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal (faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang) dan faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan).

Wulan (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang”. Kusuma (2013) dalam

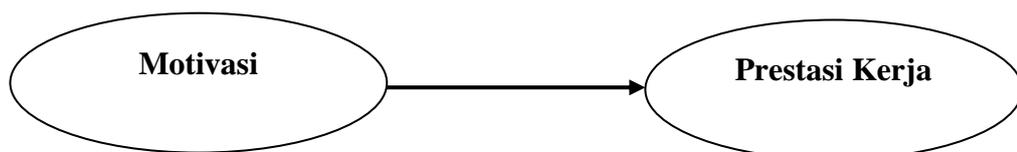
penelitiannya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Hotel Muria Semarang.”



2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Motivasi adalah pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat pegawai bersemangat dan disiplin merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan pegawai lain serta mampu meningkatkan produktivitas.

Cahyono (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang”. Perdana (2013) dalam jurnalnya yaitu: “Variabel motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya. Wahyutomo (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan: “Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang”.



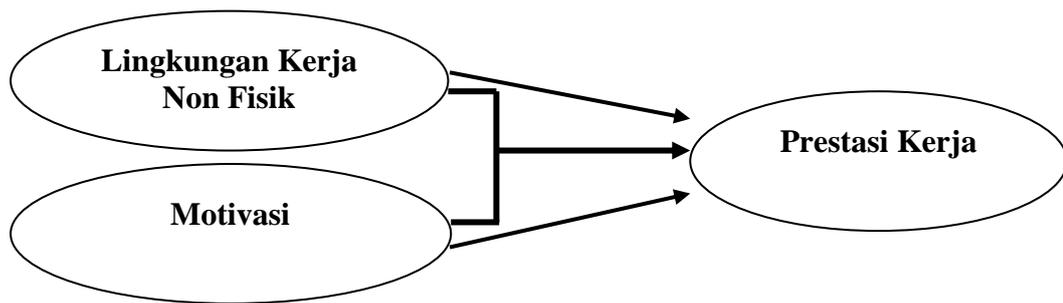
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Prestasi Kerja

Apabila prestasi kerja seseorang rendah, dapat merupakan hasil dari motivasi yang rendah atau kemampuan yang tidak baik, atau merupakan hasil dari 2 komponen (motivasi dan lingkungan kerja) yang rendah. Motivasi mungkin memegang peranan yang penting dalam suatu instansi yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Tanpa motivasi di dalam diri seseorang menyebabkan seseorang tidak aktif dalam melakukan pekerjaan, bahkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh seseorang yang punya motivasi tinggi.

Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, begitu pula dengan lingkungan kerja yang bagus mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar II-1: Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal. 93) : “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun – Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. (Sugiyono, 2012, hal. 55)

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Lingkungan kerja non fisik (X_1) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator lingkungan kerja non fisik yaitu :

Tabel III-1. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pelaksanaan pengawasan	1
2	Suasana kerja	2
3	Sistem imbalan	3
4	Perlakuan	4
5	Perasaan aman	5
6	Hubungan antar individu	6
7	Keadilan dan objektivitas	7

Sumber : Wursanto (2009, hal. 273)

2. Motivasi (X_2) adalah suatu dorongan yang bisa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan keinginannya.

Tabel III-2. Indikator Motivasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kerja Keras	1
2	Orientasi Masa Depan	2
3	Tingkat Cita-cita yang Tinggi	3
4	Orientasi Tugas	4
5	Usaha untuk Maju	5
6	Ketekunan	6
7	Rekan kerja yang dipilih	7,8
8	Pemanfaatan Waktu	9,10

Sumber : Mangkunegara (2007, hal.111)

3. Prestasi kerja (Y) adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya.

Tabel III-3. Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Keandalan kerja	5,6,7
4	Sikap kerja	8,9

Sumber : Mangkunegara (2007, hal. 75)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan. Sedangkan waktu penelitian bulan Januari 2016 sampai dengan April 2016.

Tabel III-4. Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Jan '17				Peb '17				Mrt '17				Apr '17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■	■													
2	Interview Awal				■												
3	Peng. Data Awal					■	■	■	■								
4	Riset									■	■						
5	Pengumpulan data											■	■				
6	Pengolahan Data													■	■		
7	Penulisan Skripsi																■
8	Bimbingan Skripsi																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Istijanto (2010, hal. 115) : “Populasi adalah sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti”. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai tetap PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan berjumlah 41 orang.

2. Sampel

Menurut Istijanto (2010, hal. 115) : “Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi.”

Istijanto (2010, hal. 117) mengemukakan bahwa: “untuk perusahaan-perusahaan kecil dengan jumlah pegawai sedikit (di bawah 200), riset, seperti survei bisa dilakukan terhadap semua pegawai. Artinya, penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi”. Berdasarkan pernyataan di atas penulis mengambil sampel dalam penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu seluruh pegawai tetap yang berjumlah 41 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel III.5
Jumlah Sampel Pegawai Tetap Seluruh Wilayah
PT Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan

No.	Unit Kerja	Jumlah Sampel
1.	Cabang Simpang Limun	12
2.	Unit Deli tua	7
3.	Unit Karyawisata	7
4.	Unit Karya Jaya	3
5.	Unit Marendal	6
6.	Unit Sekasama	3
7.	Unit Bajak	3
Total		41

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara (*interview*) yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.
3. Angket (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Tabel III-6. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

a) Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2009, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* \leq 0,05, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* \geq 0,05, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja non fisik (X_1)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0.651	0,308	Valid
2.	0.721	0,308	Valid
3.	0.750	0,308	Valid
4.	0.585	0,308	Valid
5.	0.641	0,308	Valid
6.	0.509	0,308	Valid
7.	0.501	0,308	Valid

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_2)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0.615	0,308	Valid
2.	0.599	0,308	Valid
3.	0.728	0,308	Valid
4.	0.592	0,308	Valid
5.	0.643	0,308	Valid
6.	0.544	0,308	Valid
7.	0.648	0,308	Valid
8.	0.595	0,308	Valid
9.	0.504	0,308	Valid

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0.643	0,308	Valid
2.	0.531	0,308	Valid
3.	0.596	0,308	Valid
4.	0.469	0,308	Valid
5.	0.696	0,308	Valid
6.	0.699	0,308	Valid
7.	0.667	0,308	Valid
8.	0.759	0,308	Valid
9.	0.575	0,308	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (lingkungan kerja non fisik, motivasi dan prestasi kerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Imam Ghozali (2009, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Lingkungan kerja non fisik (X_1)	0,743	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,787	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,809	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Menurut penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2009) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* sama dengan nol. Menurut Ghozali (2009) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation*

factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Sumber: Sugiyono, (2012 hal. 277)

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Lingkungan kerja non fisik

X₂ = Motivasi

a = Konstanta

b_{1, 2} = Koefisien Regresi

e = Standar Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji -t (Uji secara Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono, (2012 hal. 214)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
 r = Korelasi parsial yang ditemukan
 n = Jumlah Sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y

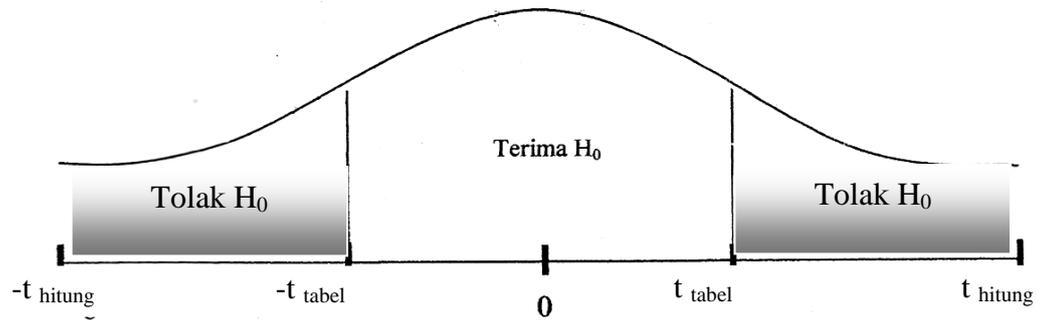
H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika :

1) $t_{hitung} > t_{tabel}$

2) $-t_{hitung} < t_{tabel}$

Pengujian Hipotesis:



b. Uji F (Uji secara Simultan)

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

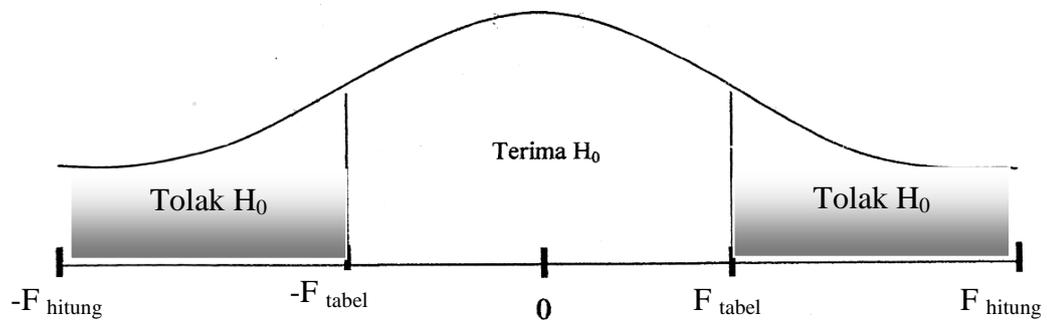
$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012 hal. 223)

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan
- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Pengujian Hipotesis:



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap prestasi kerja

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria Pengujian:

- a. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- b. Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

4. Koefisien Determinan (D)

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

(Sudjana, 2010, hal. 370)

D = Koefisien Determinasi
 r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 7 pertanyaan untuk variabel X_1 , 9 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 9 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah lingkungan kerja non fisik, variabel X_2 adalah motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah prestasi kerja pegawai. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 41 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (lingkungan kerja non fisik dan motivasi) maupun variabel terikat (prestasi kerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket variabel lingkungan kerja non fisik skor tertingginya adalah 35 dan skor terendah adalah 7, variable motivasi skor tertinggi 45 dan skor terendah adalah 9, sedangkan untuk variabel prestasi kerja maka skor tertingginya adalah 45 dan skor terendah adalah 9.

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	22 orang	53,66%
2	Wanita	19 orang	46,34%
Jumlah		41 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 22 orang (53,66%). Jenis kelamin laki-laki lebih dominan di Pegadaian Cabang Simpang Limun disebabkan secara kebetulan penempatan pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan pegawai wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	12 orang	29,27%
2	31 - 40 Tahun	21 orang	51,22%
3	41 - 50 Tahun	5 orang	12,20%
4	> 51 tahun	3 orang	7,32%
Jumlah		41	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 21 orang (51,22%), usia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 12 orang (29,27%) dan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 5 orang (12,20%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >51 tahun berjumlah 3 orang (7,32%)

c. Masa Kerja

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	9 orang	21,95%
2	6 - 10 Tahun	19 orang	46,34%
3	> 10 Tahun	13 orang	31,71%
Jumlah		41	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun ke atas yaitu sebanyak 19 orang (46,34%). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 6 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	9 orang	21,95%
2	D3	10 orang	24,39%
3	S1	22 orang	53,66%
Jumlah		41	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 22 orang (53,66%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan yang baik.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (lingkungan kerja non fisik)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	14.6	24	58.5	11	26.8	0	0	0	0	41	100
2	7	17.1	26	63.4	8	19.5	0	0	0	0	41	100
3	9	22.0	26	63.4	6	14.6	0	0	0	0	41	100
4	6	14.6	28	68.3	7	17.1	0	0	0	0	41	100
5	6	14.6	26	63.4	9	22.0	0	0	0	0	41	100
6	6	14.6	30	73.2	5	12.2	0	0	0	0	41	100
7	5	12.2	32	78.0	4	9.8	0	0	0	0	41	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan di setiap bagian tanpa membeda-bedakan antara karyawan satu dengan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,5%.
- b. Jawaban responden tentang setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kerja yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,4%.
- c. Jawaban responden tentang sistem imbalan pada setiap unit kerja diberikan secara adil, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,4%.
- d. Jawaban responden tentang mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,3%.
- e. Jawaban responden tentang merasa aman selama menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,4%.
- f. Jawaban responden tentang selalu rekan kerja membantu jika menghadapi masalah dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,2%.

g. Jawaban responden tentang jika pegawai memiliki keahlian dan pengetahuan yang baik, maka pegawai tersebut memiliki kesempatan untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,0%.

Dengan demikian dari uraian tabel di atas menunjukkan bahwa PT Pegadaian Cabang Simpang Limun memiliki lingkungan kerja fisik sudah sangat baik, terlihat dari jawaban responden menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%.

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	24.4	27	65.9	4	9.8	0	0	0	0	41	100
2	10	24.4	25	61.0	6	14.6	0	0	0	0	41	100
3	14	34.1	24	58.5	3	7.3	0	0	0	0	41	100
4	10	24.4	26	63.4	5	12.2	0	0	0	0	41	100
5	10	24.4	27	65.9	4	9.8	0	0	0	0	41	100
6	7	17.1	30	73.2	4	9.8	0	0	0	0	41	100
7	11	26.8	26	63.4	4	9.8	0	0	0	0	41	100
8	14	34.1	24	58.5	3	7.3	0	0	0	0	41	100
9	8	19.5	29	70.7	4	9.8	0	0	0	0	41	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang selalu bekerja keras dalam menjalankan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,9%.
- b. Jawaban responden tentang dalam bekerja selalu berorientasi masa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,0%.
- c. Jawaban responden tentang mempunyai cita-cita yang tinggi untuk pengembangan karir ke depan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,5%.

- d. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,4%.
- e. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,9%.
- f. Jawaban responden tentang selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,2%.
- g. Jawaban responden tentang selalu dapat memanfaatkan waktu dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,4%.
- h. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,5%.
- i. Jawaban responden tentang selalu dapat memanfaatkan waktu dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,7%.

Dengan demikian dari uraian tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai PT Pegadaian Cabang Simpang Limun memiliki motivasi sangat tinggi, terlihat dari jawaban responden menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%.

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel Y (Prestasi kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	24.4	27	65.9	4	9.8	0	0	0	0	41	100
2	10	24.4	27	65.9	4	9.8	0	0	0	0	41	100
3	10	24.4	28	68.3	3	7.3	0	0	0	0	41	100
4	10	24.4	27	65.9	4	9.8	0	0	0	0	41	100
5	10	24.4	24	58.5	7	17.1	0	0	0	0	41	100
6	13	31.7	22	53.7	6	14.6	0	0	0	0	41	100
7	12	29.3	25	61.0	4	9.8	0	0	0	0	41	100
8	11	26.8	21	51.2	8	19.5	1	2.4	0	0	41	100
9	11	26.8	25	61.0	5	12.2	0	0	0	0	41	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,9%.
- b. Jawaban responden tentang selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,9%.
- c. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,3%.
- d. Jawaban responden tentang selalu menjadi yang terbaik dan terandal dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,9%.
- e. Jawaban responden tentang selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,5%.
- f. Jawaban responden tentang selalu memahami pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,7%.
- g. Jawaban responden tentang selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,0%.
- h. Jawaban responden tentang selalu bersikap baik terhadap atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,2%.
- i. Jawaban responden tentang selalu bersikap loyal terhadap setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,0%.

Dengan demikian dari uraian tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai PT Pegadaian Cabang Simpang Limun memiliki lingkungan kerja prestasi kerja yang tinggi, terlihat dari jawaban responden menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%.

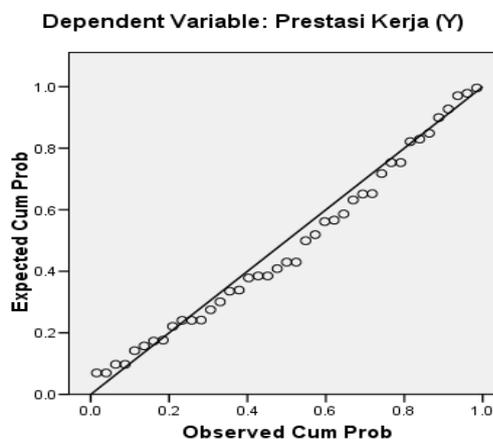
3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,455	4,512		,101	,920	
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	,631	,157	,457	4,029	,000	,741 1,349
	Motivasi (X2)	,513	,126	,463	4,084	,000	,741 1,349

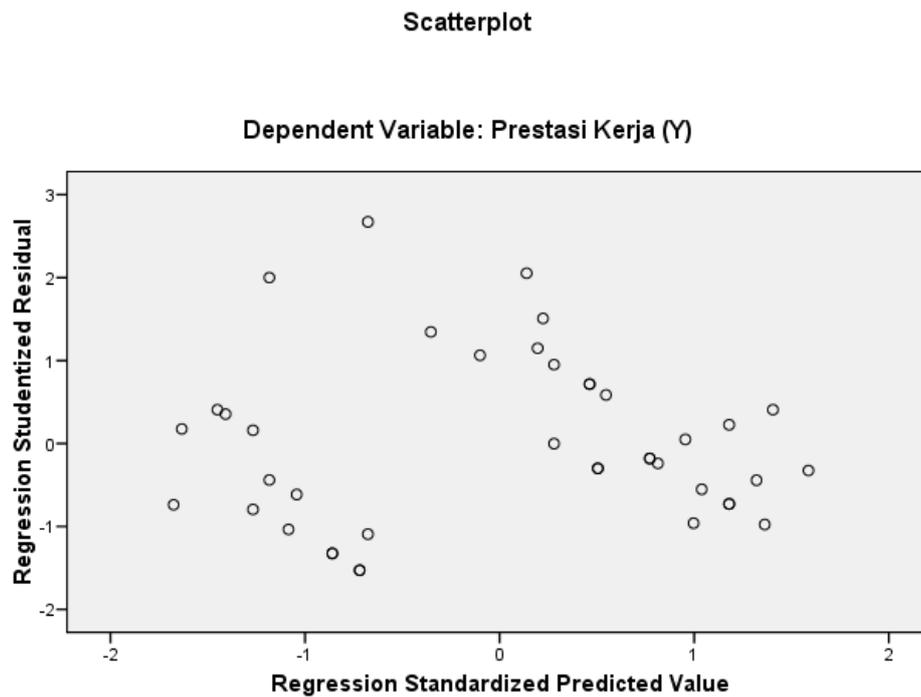
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,455	4,512		,101	,920
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	,631	,157	,457	4,029	,000
	Motivasi (X2)	,513	,126	,463	4,084	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 0,455$$

$$b_1 = 0,631$$

$$b_2 = 0,513$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (lingkungan kerja non fisik dan motivasi) adalah:

$$Y = 0,455 + 0,631 X_1 + 0,513 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja non fisik dan motivasi) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika lingkungan kerja non fisik dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (prestasi kerja pegawai). Variabel motivasi (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap prestasi kerja pegawai.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,455	4,512		,101	,920
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	,631	,157	,457	4,029	,000
	Motivasi (X2)	,513	,126	,463	4,084	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

1) Pengaruh Lingkungan kerja non fisik Terhadap Prestasi kerja pegawai

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) 4.029 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja non fisik (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja pegawai

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (y) 4.084 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : lingkungan kerja non fisik (X_1), dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$ {lingkungan kerja non fisik (X_1) dan motivasi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y)}

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow$ {lingkungan kerja non fisik (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314,618	2	157,309	33,506	,000 ^a
	Residual	178,406	38	4,695		
	Total	493,024	40			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah 33,506 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja

non fisik (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12. Nilai Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,619	2,16677

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai nilai R_{hitung} adalah 0,799, r_{tabel} dengan $\alpha = 95\%$ sebesar 0,308, jadi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tampak adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan. Nilai R^2 sebesar 0,638 berarti 63,8% faktor-faktor yang prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja non fisik dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dapat dijelaskan dari faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja non fisik dan motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Prestasi kerja pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel X_1 (lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel Y (prestasi kerja pegawai) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 4.029 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja non fisik (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh William Stern dalam Mangkunegara (2013, hal. 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja adalah “faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi”. Dale Timple dalam Mangkunegara (2013, hal. 15) menyatakan faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal (faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang) dan faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan). Wulan (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang”. Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Hotel Muria Semarang.”

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan, artinya jika lingkungan kerja non fisik selalu diberikan kepada karyawan maka prestasi kerja pegawai akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel X_2 (motivasi) terhadap variabel Y (prestasi kerja pegawai) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 5.745 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang”. Perdana (2013) dalam jurnalnya yaitu: “Variabel motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya. Wahyutomo (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan: “Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang”.

3. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan Kemampuan terhadap Prestasi kerja pegawai

Persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (lingkungan kerja non fisik dan motivasi) adalah: $Y = 0,455 + 0,631 X_1 + 0,513 X_2$
Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja non fisik dan motivasi) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika lingkungan kerja non fisik dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatkan prestasi kerja

pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan, artinya jika lingkungan kerja non fisik dan motivasi dilakukan dengan baik maka prestasi kerja pegawai akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 4.029 (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$).
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 4.084 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Lingkungan kerja non fisik dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan sebesar 33,506 dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja, hendaknya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja non fisik dan motivasi karyawan, selain itu diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan kedua variable tersebut agar prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan

2. Mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja para karyawan, maka hendaknya motivasi tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan kepada karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerja.
3. Dalam meningkatkan prestasi kerja, hendaknya perusahaan dapat memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang baik agar karyawan dapat lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto (2010). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: CAPS.
- Dito Wahyutomo (2014) *Pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang*, Jurnal: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Edy Sutrisno (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2007) *Manajemen Personalia*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro
- Istijanto (2010) *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Puguh Dwi Cahyono (2013) *Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja pegawai AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang*, Jurnal: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- R. Indra Perdana (2013) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja pegawai di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya*. Jurnal: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Sudjana. (2010). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Bandung: Alfabeta

Tim Penulis (2009). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Veithzal Rivai (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana

Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi