

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Karyawan Kantor Direksi Perusahaan Daerah Perkebunan PDP  
Kabupaten Jember)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk menempuh ujian skripsi  
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**ELOK KUSUMA WARDHANI**

**NIM. 0810323023**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2012**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Direksi Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember)

Disusun oleh : Elok Kusuma Wardhani

NIM : 0810323023

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

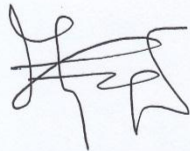
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 14 Juni 2012

**Komisi Pembimbing**

Ketua

Anggota



Dr. Hamidah Nayati Utami, M.Si

NIP. 19721117 199802 2 001



Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si

NIP. 19520607 198010 1 001

**TANDA PENGESAHAN**

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 09 Juli 2012

Jam : 11.00 – 12.00 WIB

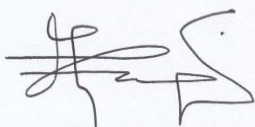
Skripsi atas nama : Elok Kusuma Wardhani

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Kantor Direksi Perusahaan Daerah Perkebunan Kab. Jember)

**Dan dinyatakan lulus**

**MAJELIS PENGUJI**

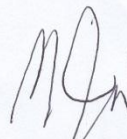
Ketua



Dr. Hamidah Nayati Utami, M.Si

NIP. 19721117 199802 2 001

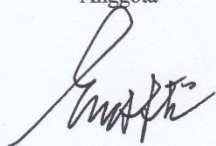
Anggota



Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si

NIP. 19520607 196010 1 001

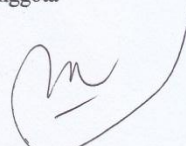
Anggota



Prof. Dr. Endang Siti Astuti

NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota



Drs. M. Soe'oad Hakam, M.Si

NIP. 19490717 197903 1 002

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 05 Juni 2012



Nama : Elok Kusuma Wardhani

NIM : 0810323023

## ABSTRAKSI

Elok Kusuma Wardhani, 2012, **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan** (Studi pada karyawan kantor direksi Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember), Dr. Hamidah Nayati Utami, M.Si, Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si, 90 Hal + xii

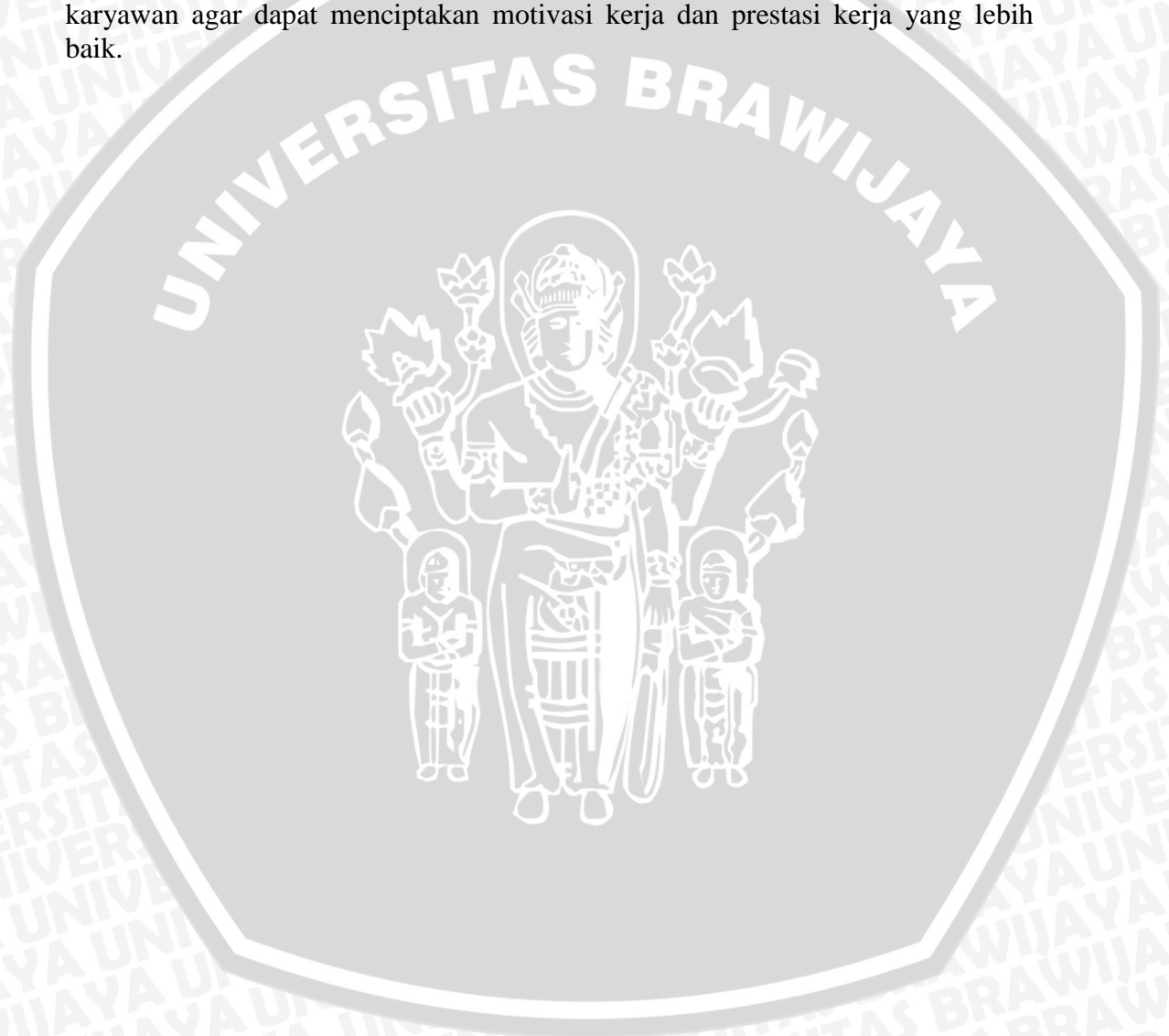
Organisasi saat ini menuntut adanya perubahan. Perubahan manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan akan terjadi dengan baik apabila lingkungan mendukung sepenuhnya baik dari tingkat atas maupun dari bawah. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi diperlukan untuk memacu motivasi kerja karyawan. Perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi mereka yang pada akhirnya terdapat rangsangan atau keinginan untuk bersedia memberikan seluruh kemampuan demi kemajuan perusahaan. Upaya peningkatan prestasi kerja karyawan tidak akan berjalan secara efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dalam organisasi. Oleh karena itu, dalam lingkungan kerja organisasi, sebaiknya disediakan fasilitas yang dapat mendorong karyawan, sehingga dapat mencapai prestasi kerja.

Tujuan penelitian yaitu untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan dan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan termasuk jenis penelitian survei dengan metode analisis deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan dua analisis data, yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur atau Path. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis jalur atau Path dalam penelitian ini digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah sebab akibat. Tujuan menggunakan analisis Path ini adalah untuk menerangkan akibat langsung atau tidak langsung seperangkat variabel sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dengan analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) dan prestasi kerja karyawan ( $Y_2$ ) Perusahaan Daerah Perkebunan Kab. Jember. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig.F sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga menghasilkan keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Diketahui juga R Adjusted untuk lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja sebesar 0,517 menunjukkan kontribusi sebesar 52,6% terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan R Adjusted untuk lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja sebesar 0,561 menunjukkan kontribusi sebesar 56,1% terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y_2$ ) sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bisa bermanfaat bagi perusahaan atau pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut: Bagi perusahaan sebaiknya memperbaiki kondisi lingkungan kerjanya, karena variabel lingkungan kerja fisik hanya memperoleh rata-rata 4,13 dibandingkan dengan variabel yang lain, melaksanakan evaluasi secara rutin untuk lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik yang baik agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan hubungan baik antar karyawan, sehingga dapat meningkatkan komunikasi yang lebih bersahabat antara pimpinan dengan karyawan agar dapat menciptakan motivasi kerja dan prestasi kerja yang lebih baik.



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih dan karuniaNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (studi pada Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember)*.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak. Prof. Dr. Sumartono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak. Dr. Kusdi, DEA., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak. Drs. Rustam Hidayat, M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah meluangkan waktu untuk membimbing saya dengan sabar dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu untuk membimbing saya dengan sabar dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Drs. H.R.A. Syafil Jaya, SH. MH. selaku Direktur Utama Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember yang telah memberikan kesempatan untuk mengadakan kegiatan penelitian.

7. Karyawan Kantor Direksi Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember yang telah membantu dalam kelengkapan pemenuhan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi.
8. Orang tuaku tercinta, Drs. Munaji (Alm) dan Dra. Endah Setyasih selaku kedua orang tua yang telah menjadi penasehat dan pembimbing pribadi dalam penulisan skripsi ini, terima kasih untuk kasih sayang dan doanya.
9. Seluruh keluarga besar peneliti yang tercinta, keluarga jember, pakdhe, budhe yang menolong ku mengurus surat ijinnya, mas bayu dan mbak prima yang mau mengantarku penelitian, keluarga besar di trenggalek yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas kasih sayang, dukungan dan doa.
10. Semua teman FIA Bisnis 2008, d'cyinca (upil, unyil, intun, jengkel, mbak endud), sahabatku dari kecil sampai aku udah dewasa (ririn, titin, puput), bff (putri, kak ivo, nda), teman bercerita dalam mengerjakan skripsi (aisah torida dan ria "may") dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas doa dan dukungannya.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Juni 2012

Peneliti



**DAFTAR ISI**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI  
 PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI  
 TANDA PENGESAHAN  
 MOTTO  
 ABSTRAKSI  
 KATA PENGANTAR  
 DAFTAR ISI  
 DAFTAR TABEL  
 DAFTAR GAMBAR  
 DAFTAR LAMPIRAN

**BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang ..... 1  
 B. Rumusan Masalah ..... 4  
 C. Tujuan Penelitian ..... 5  
 D. Kontribusi Penelitian ..... 5  
 E. Manfaat Penelitian ..... 6  
 F. Sistematika Skripsi ..... 6

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Penelitian Terdahulu ..... 8  
 B. Lingkungan Kerja ..... 10  
     1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik ..... 11  
     2. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik ..... 11  
 C. Motivasi Kerja ..... 16  
     1. Pengertian Motivasi Kerja ..... 16  
     2. Teori-teori Motivasi Kerja ..... 18  
     3. Tujuan Pemberian Motivasi ..... 20  
     4. Jenis-jenis Motivasi ..... 21  
     5. Proses Motivasi ..... 22  
 D. Prestasi Kerja ..... 23  
     1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja ..... 23  
     2. Penilaian Prestasi Kerja ..... 23  
     3. Pengukuran Prestasi kerja ..... 24  
     4. Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja ..... 25  
 E. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan ..... 26  
 F. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan ..... 27



G. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	28
H. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	28
I. Model Konsepsi dan Hipotesis.....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	
1. Konsep.....	32
2. Variabel.....	33
3. Definisi Operasional.....	38
4. Skala Pengukuran.....	40
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	
1. Populasi.....	41
2. Sampel.....	42
E. Metode Pengumpulan Data.....	43
1. Jenis dan Sumber Data.....	43
2. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3. Instrumen Penelitian.....	44
F. Uji Validitas dan Reabilitas.....	44
1. Uji Validitas.....	45
2. Uji Reabilitas.....	46
3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	46
G. Analisis Data.....	48
1. Analisis Deskriptif.....	48
2. Analisis Jalur.....	49
3. Uji Hipotesis.....	49

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

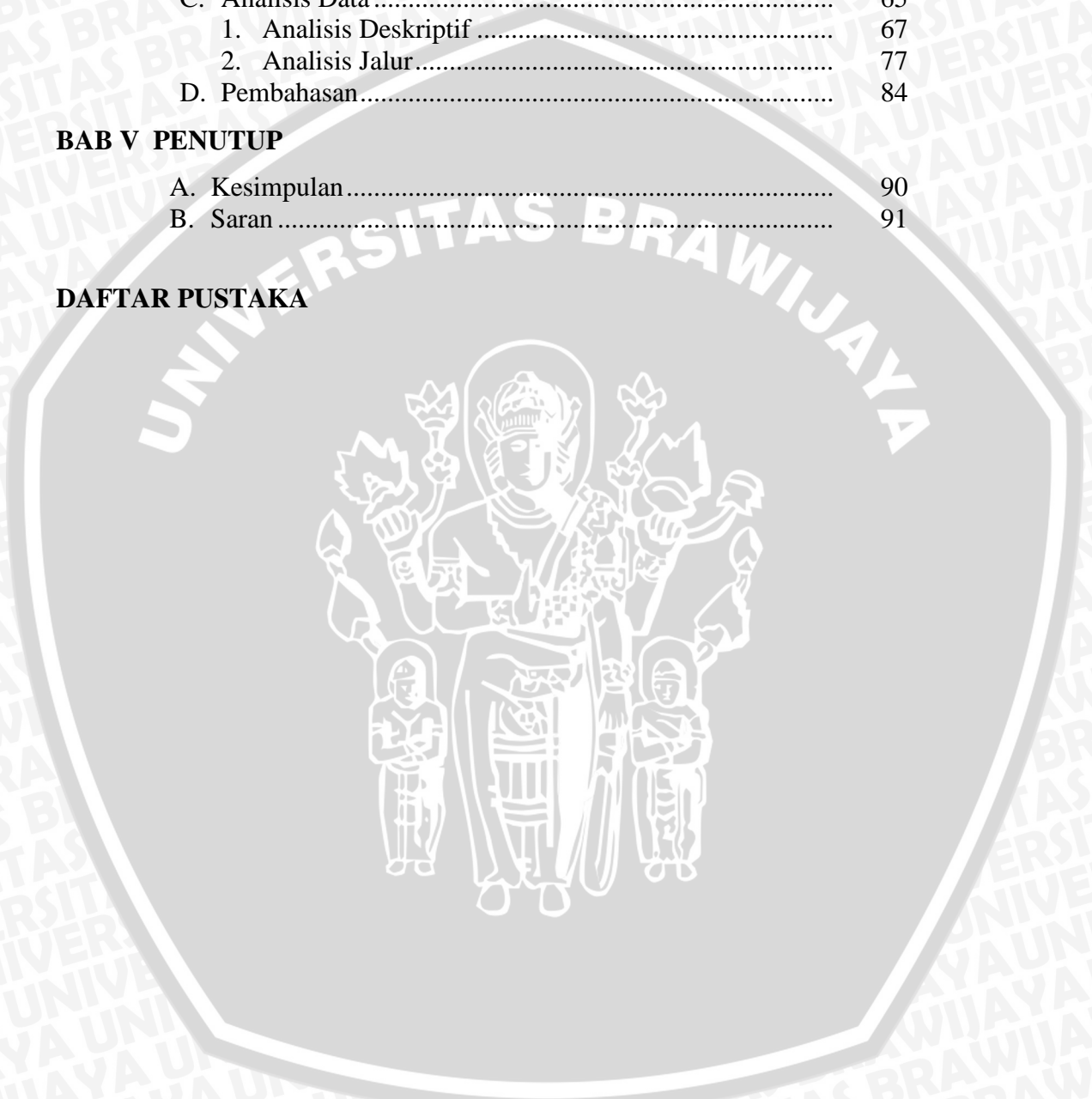
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	52
1. Sejarah Perusahaan.....	52
2. Visi dan Misi.....	53
3. Strategi dan Rencana Operasi.....	54
4. Struktur Organisasi.....	56
5. Tunjangan dan Kesejahteraan Karyawan.....	63
B. Gambaran Umum Responden.....	64
1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	64
2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	66
C. Analisis Data .....	65
1. Analisis Deskriptif .....	67
2. Analisis Jalur .....	77
D. Pembahasan .....	84

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	90
B. Saran .....	91

**DAFTAR PUSTAKA**



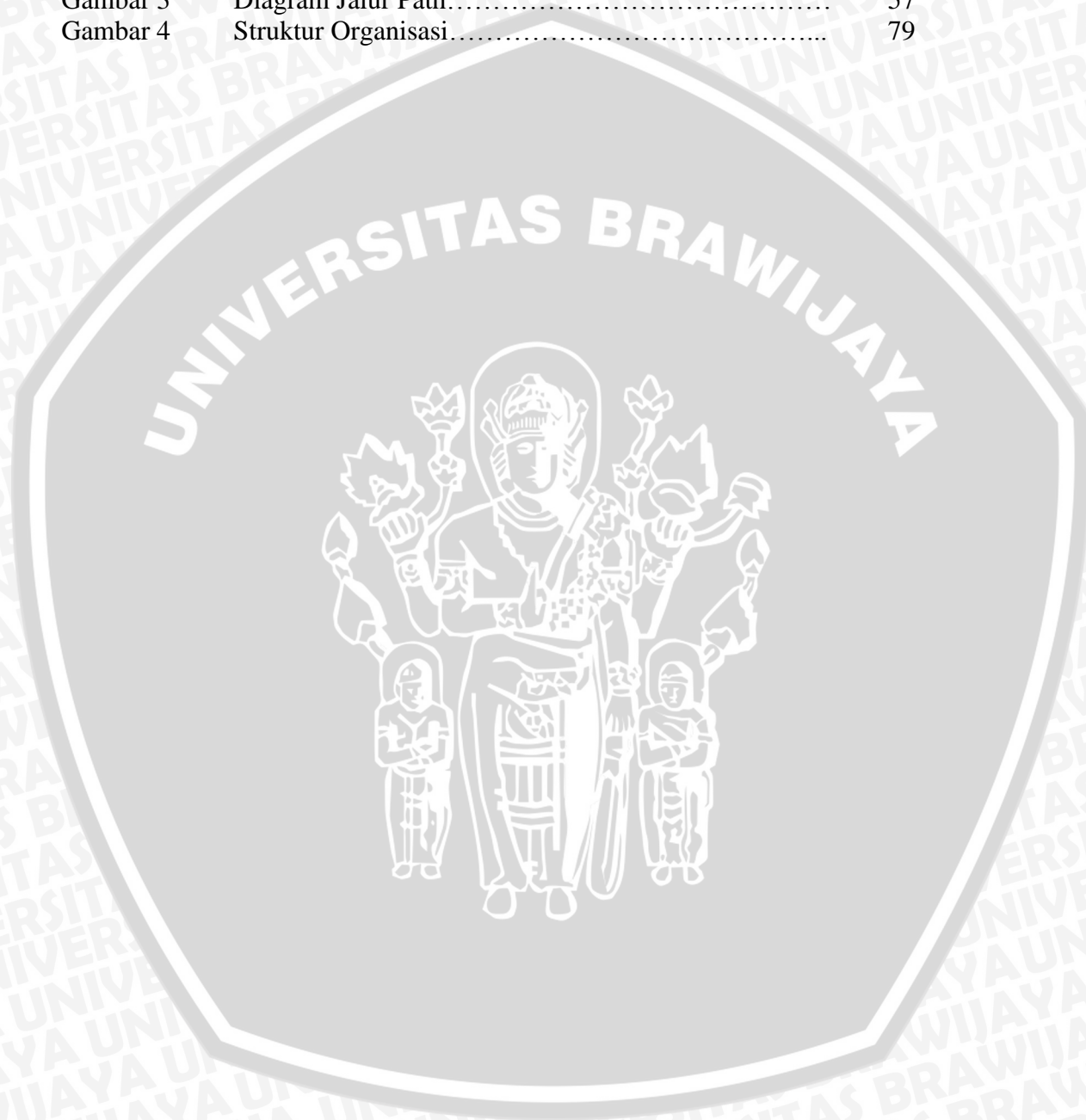
**DAFTAR TABEL**

Tabel 1	Konsep, variabel, indikator, item.....	35
Tabel 2	Skala Pengukuran masing-masing variabel bebas dan terikat.....	37
Tabel 3	Interpretasi Hasil Jawaban Responden.....	38
Tabel 4	Rincian bagian dalam perusahaan.....	38
Tabel 5	Uji Validitas Variabel.....	42
Tabel 6	Uji Reabilitas Variabel.....	43
Tabel 7	Gambaran Umum Responden berdasarkan Usia.....	62
Tabel 8	Gambaran Umum Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 9	Gambaran Umum Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 10	Gambaran Umum Responden berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 11	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	66
Tabel 12	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	70
Tabel 13	Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja.....	72
Tabel 14	Hasil analisis path pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja.....	75
Tabel 15	Hasil analisis path pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja.....	77
Tabel 16	Anova.....	78
Tabel 17	Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, Total Variabel....	80



## DAFTAR GAMBAR

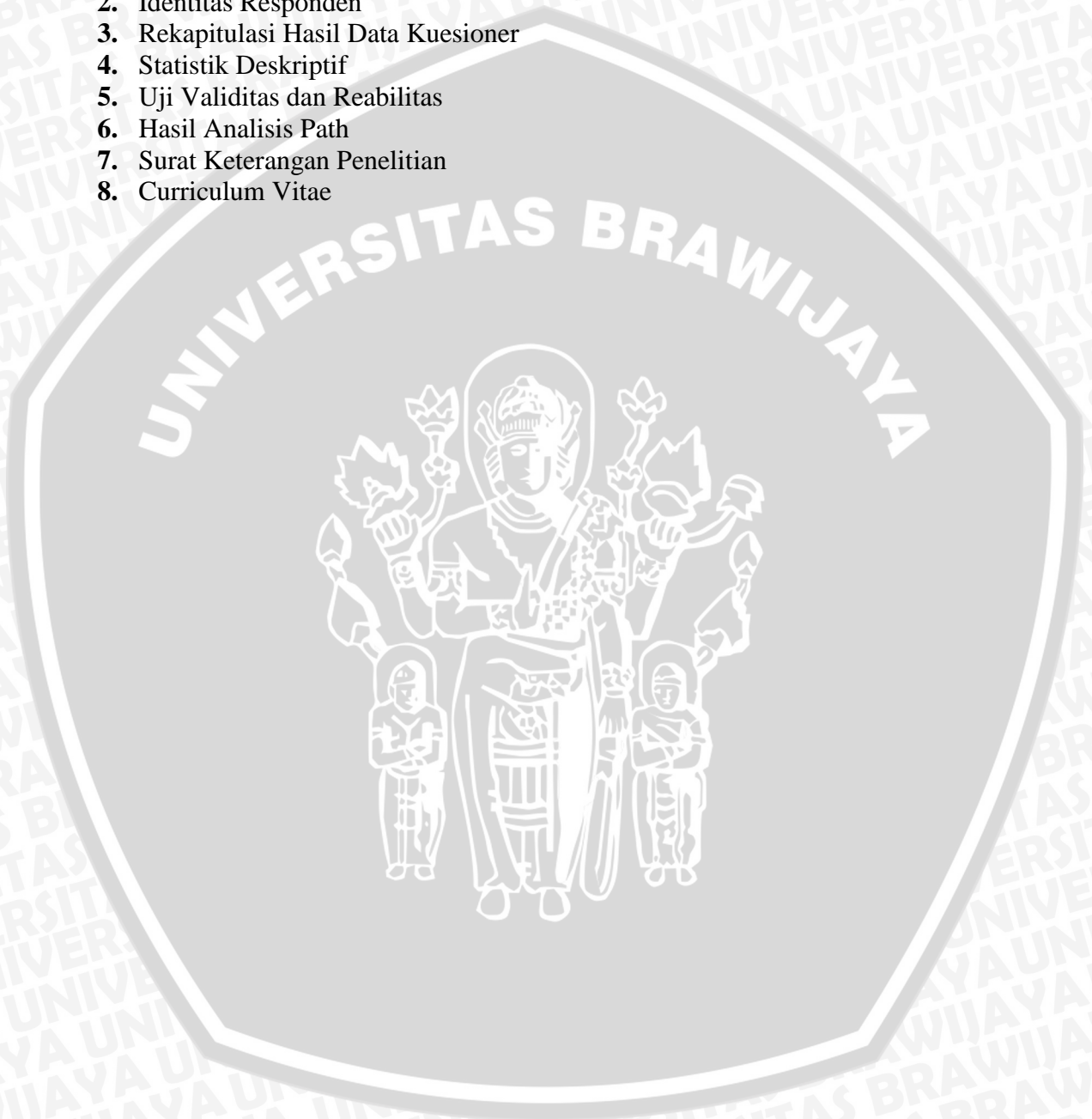
Gambar 1	Model KONSEPSI.....	28
Gambar 2	Model Hipotesis.....	29
Gambar 3	Diagram Jalur Path.....	57
Gambar 4	Struktur Organisasi.....	79



## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Identitas Responden
3. Rekapitulasi Hasil Data Kuesioner
4. Statistik Deskriptif
5. Uji Validitas dan Reabilitas
6. Hasil Analisis Path
7. Surat Keterangan Penelitian
8. Curriculum Vitae



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Organisasi secara umum mempunyai tujuan utama yang ingin dicapai, yaitu: memaksimalkan keuntungan dan meningkatkan pertumbuhan organisasi. Faktor manusia dalam organisasi merupakan modal yang sangat penting. Manusia sebagai sumber daya utama dalam pekerjaan yang perlu mendapat perhatian cukup, baik itu berupa fisik maupun psikis.

Pengelolaan organisasi saat ini menuntut adanya perubahan dari tradisional menjadi modern. Perubahan manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan akan terjadi dengan baik apabila lingkungan mendukung sepenuhnya baik dari tingkat atas maupun dari bawah. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi diperlukan untuk memacu motivasi kerja karyawan. Perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi mereka yang pada akhirnya terdapat rangsangan atau keinginan untuk bersedia memberikan seluruh kemampuan demi kemajuan perusahaan.

Motivasi dari para pekerja akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah sebuah usaha mendukung perilaku manusia supaya bersemangat dalam bekerja

dan mencapai sebuah prestasi kerja yang memuaskan. Suatu perusahaan selalu mengharapkan seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi merupakan sebuah dorongan intern seseorang untuk mencapai sesuatu yang terbaik. Dengan adanya motivasi akan tercapai hasil kerja yang baik dan akan menimbulkan prestasi kerja untuk setiap karyawannya. Selain motivasi juga terdapat lingkungan kerja yang akan memengaruhi seseorang untuk mencapai prestasinya. Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan bersemangat bekerja jika lingkungannya nyaman, aman, dan memuaskan. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif akan membuat seseorang bekerja dengan nyaman dan merasa rileks. Selain kenyamanan lingkungan kerja yang baik juga akan menimbulkan sebuah semangat untuk mencapai sebuah prestasi kerja yang baik pula.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan bersih akan menimbulkan motivasi tersendiri bagi karyawan dalam bekerja. Motivasi inilah yang akan menimbulkan sebuah prestasi kerja yang memuaskan bagi perusahaan. Oleh karena itulah, lingkungan kerja fisik harus selalu dirawat dan dijaga dengan baik untuk menimbulkan motivasi kerja dan berakibat pada prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.



Salah satu upaya untuk mendukung prestasi kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang bersih, sehat, nyaman dan menyenangkan. Sebagaimana yang telah dinyatakan oleh Mangkunegara (2005: 17) bahwa lingkungan kerja organisasi sangat menunjang individu dalam mencapai prestasi kerja, oleh karena itu lingkungan kerja yang baik perlu diciptakan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai waktu yang telah ditentukan.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Pencapaian hasil kerja ditentukan oleh karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik yang memiliki tanggung jawab dan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Peningkatan prestasi kerja karyawan dapat diwujudkan dengan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja karyawan akan sangat berperan besar dalam mencapai prestasi kerja.

Pada dasarnya titik tolak lingkungan kerja dalam organisasi adalah tingkat produktivitas kerja. Upaya peningkatan prestasi kerja karyawan tidak akan berjalan secara efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dalam organisasi. Oleh karena itu, dalam lingkungan kerja organisasi, sebaiknya disediakan fasilitas yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat mencapai prestasi kerja.

Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) adalah sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang mempunyai komoditi produk-produk perkebunan daerah tropis. Sejumlah komoditinya adalah, kakao, kopi dan karet. Perusahaan ini

menjadi asset utama dari kabupaten jember. Perusahaan milik pemerintah kabupaten jember ini menjadi salah satu sumber pendapatan asli daerah. Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) dalam usaha perkebunan meliputi usaha inti seperti : Karet, kopi, kakao dan cengkeh. Selain daripada itu ada produk lain yang merupakan hasil tambahan, seperti kayu. Sesuai dengan potensi yang ada, Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) selalu membuat program kerja sebagai pedoman dan pengendali serta petunjuk arah bagi setiap pelaksana di bidangnya masing-masing. Pedoman dan pengendali tersebut dilaksanakan untuk menumbuhkan motivasi mengendalikan sistem yang ada di dalam perusahaan. Penerapan pedoman dan pengendali yang baik akan membuat perusahaan mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul ***Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan studi pada karyawan Kantor Direksi Perusahaan Daerah Perkebunan Kab. Jember.***

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah yang dapat disimpulkan adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada Kantor Direksi Perusahaan Daerah Perkebunan Kab. Jember?
2. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan Kab. Jember?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Direksi Perusahaan Daerah Perkebunan Kab. Jember?

4. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi Perusahaan Daerah Perkebunan Kab. Jember?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah:

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan
4. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan

### **D. Kontribusi Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi tambahan penelitian dengan topik yang sama.

2. Kontribusi Praktis

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola lingkungan kerja fisik yang baik untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

### **E. Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini bermanfaat :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik agar karyawan mendapat suasana nyaman yang dapat menimbulkan semangat dan berpengaruh pada presatasi kerja yang akan dicapai oleh karyawan.

#### **2. Bagi Peneliti**

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan dan dapat mempraktekkan teori yang penulis dapat dari bangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya di perusahaan.

#### **3. Bagi Pihak Lain**

Diharapkan dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa di masa datang.

### **F. Sistematika Skripsi**

#### **BAB I :PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan teori yang relevan tentang lingkungan kerja fisik, motivasi, prestasi kerja karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang metode penelitian, penentuan obyek penelitian yang terdiri atas populasi, sampel, sampling, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, uji instrumen dan teknik analisis data.

## BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang sejauhmana sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, penyajian data, dan pembahasan.

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berupa kesimpulan dan saran-saran.

## DAFTAR PUSTAKA

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

##### 1. Dian Octa Prasustiana

Penelitian dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja* (studi pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 kantor Cabang Malang). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel. Variabel  $X_1$  adalah Motivasi, Variabel  $X_2$  adalah Kemampuan dan variabel Y adalah prestasi kerja karyawan. Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan korelasi linier berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi, dan kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi dan kemampuan kerja mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel prestasi kerja sebesar 72,6%. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

##### 2. Hendra Thayeb

Penelitian dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (studi pada karyawan Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Malang). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel. Variabel  $X_1$  adalah Motivasi Kerja, variabel  $X_2$  adalah Kemampuan Kerja dan variabel Y adalah Prestasi

Kerja Karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan Analisa Statistik deskriptif, uji asumsi klasik, korelasi linier berganda, koefisien determinasi, regresi linier berganda dan regresi parsial. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel kemampuan kerja karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di AJB Bumiputera 1912, sedangkan variabel motivasi tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

### 3. Muhammad Primanda Bestari

Penelitian dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja* (studi pada PT.Indosat,Tbk Cabang Malang). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel. Variabel  $X_1$  adalah Motivasi kerja,  $X_2$  adalah Disiplin kerja dan variabel  $Y$  adalah Prestasi kerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Metode pengumpuln data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi.

Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan maupun parsial yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dengan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $\text{Sig} < \alpha = 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ).

### 4. Putra Omega

Penelitian dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja* (studi pada karyawan Mall Olympic Garden, MOG Malang). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel. Variabel  $X_1$  adalah Lingkungan Kerja,  $X_2$  adalah

Motivasi dan variabel Y adalah Kinerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan Analisis Jalur. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil statistik pengujian dari variabel independen lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi, menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap motivasi sebesar 0,065(6,5%) dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi sebesar 0,738(73,8%).

### **B. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi disekitar tempat kerja yang bisa berupa fisik ataupun non fisik. Di dalam lingkungan kerja ini terdapat sebuah simbios yang menguntungkan antara karyawan dengan lingkungannya. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan semakin betah untuk berada di dalamnya. Ada dua macam lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang berada di dalam lingkungan kerja yang dapat diukur dan dirasakan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang berada di dalam lingkungan kerja yang tidak dapat di ukur. Seperti hubungan antar karyawan.



## 1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja (Sarwono,2005).

Menurut Nitisemito ( 2002:183), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar yang dapat dirasakan dan dilihat secara langsung dan akan mempengaruhi orang yang ada di dalam lingkungan tersebut.

## 2. Unsur – unsur Lingkungan Kerja Fisik

### a. Penerangan

Penerangan yang baik akan membuat suasana dalam ruangan semakin nyaman untuk bekerja. The Liang Gie ( 2002 : 212 ) menjelaskan bahwa penerangan buatan manusia dibedakan dalam 4 macam :

1) Cahaya langsung

Sifat dari cahaya ini memancar langsung dari sumbernya ke permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa, cahaya bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini lekas meleahkan mata dan menyilaukan. Pancaran cahayanya tinggi, pancaran cahanya tinggi, langit-langit umumnya menjadi gelap. Biasanya ini merupakan cahaya yang tidak disukai.

2) Cahaya setengah langsung

Cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas warna seperti susu. Cahayanya tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam.

3) Cahaya setengah tak langsung

Penerangan macam ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Sifat cahayanya, bayang-bayang yang diciptakan tidak begitu tajam dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

4) Cahaya tak langsung

Penerangan lampu yang terbaik adalah cahaya tak langsung. Cahaya ini memancar ke arah langit-langit ruangan, dari situ barulah dipantulkan ke arah permukaan meja. Sifat dari cahaya ini benar-benar lunak, karena itu mudah menimbulkan kelelahan pada mata.

Beberapa keuntungan yang diperoleh dari pencahayaan ini, seperti menurut menurut Moekijat (2002 : 136 ) keuntungan penerangan yang baik adalah:

- a) Perpindahan pegawai berkurang
- b) Semangat kerja lebih tinggi
- c) *Prestise* lebih besar
- d) Hasil pekerjaan lebih banyak
- e) Kesalahan berkurang
- f) Keletihan berkurang

Keuntungan tersebut bisa terwujud apabila mutu penerangan yang ada bermutu baik. Penerangan yang bermutu baik yang secara relative tidak menyilaukan mata dan dipancarkan secara merata. Kejernihan penerangan yang relative sama. Bayang-bayangan harus dikurangi sebanyak-banyaknya, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan sama sekali (Moekijat, 2002:140).

### b. Warna

Warna merupakan suatu unsur yang dapat membuat suasana menjadi berbeda. Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi yang ada di dalam ruangan, dimana pekerjaan kantor itu dilakukan. Pengaturan warna yang tepat pada dinding ruangan dan peralatan kerja membuat kenyamanan dan kesenangan karyawan terpelihara. Dalam pemilihan warna harus dipilih warna yang mempunyai kesan menyenangkan, dalam arti ruangan kelihatan segar, terang, dan bersih sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam ruangan kerjanya. E. Sundstrom dalam Mangkunegara ( 2005 : 106 ) mengemukakan bahwa warna sejuk adalah biru dan hijau, warna pastel adalah biru muda dan kuning muda, warna hangat adalah kuning dan merah, sedangkan warna netral adalah abu-abu dan coklat. Oleh karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis ( Moekijat 2002:142).

Menurut Moekijat ( 2002 : 143), pengaruh warna terhadap psikologis adalah sebagai berikut : “ warna kuning, jingga dan merah dipandang sebagai warna yang panas; warna-warna ini bias dan mempunyai pengaruh psikologis mendorong kehangatan dan perasaan gembira. Sebaliknya warna-warna yang sejuk seperti biru, ungu dan hijau tua biasanya menimbulkan pengaruh ketenangan. Warna-wana seperti kuning tua, kuning agak kelabu dan kuning gading agak merangsang, sedangkan warna ungu muda dan biru menekan”.

Warna pokok dapat dibedakan menjadi tiga bagian (The Liang Gie, 2000:216)

yaitu :

1) Merah

Warna yang menggambarkan panas, kegembiraan dan kegiatan bekerja. Sebagai alat untuk merangsang panca indera dan jiwa agar bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2) Kuning

Menggambarkan kehangatan. Warna ini merangsang mata dan syaraf. Pengaruh mental yang ditimbulkan ialah perasaan gembira dan melenyapkan perasaan tertekan.

3) Biru

Warna ini menggambarkan keluasan dan ketentraman. Warna ini mempunyai pengaruh dalam mengurangi ketegangan otot-otot tubuh dan tekanan darah. Warna ini biasanya digunakan sebagai alat untuk menimbulkan suasana dingin dan tenang. Warna biru baik sekali digunakan untuk menumbuhkan konsentrasi, hanya apabila berlebihan dapat menimbulkan pengaruh menekan perasaan.

### c. Udara

Tempat kerja yang nyaman adalah ruang kerja yang memiliki sirkulasi udara yang baik. Sirkulasi udara yang baik dalam ruangan kerja sangat diperlukan bagi karyawan, baik itu ruangan yang penuh dengan karyawan atau ruangan yang tidak penuh dengan karyawan.

Keuntungan udara yang baik menurut Moekijat ( 2002: 145) adalah :

- 1) Produktivitas yang lebih tinggi
- 2) Mutu pekerjaan yang lebih tinggi
- 3) Kesenangan dan kesehatan pegawai yang bertambah
- 4) Kesan yang menyenangkan bagi para tamu

Penggunaan *air conditioning*, ventilasi yang cukup, kipas angin dan kontruksi gedung juga berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang mempunyai plafon

yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang baik daripada plafon yang rendah. Demikian pula luasnya ruangan dengan jumlah karyawan yang sedang bekerja akan mempengaruhi pertukaran udara.

#### **d. Kebersihan**

Kebersihan lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan semangat dan rasa nyaman dalam bekerja. Tempat kerja yang bersih juga menimbulkan perasaan aman dan nyaman dalam bekerja.

Menurut Mursanto dalam (<http://atmi.ac.id>), kebersihan dapat diterapkan secara sistematis melalui empat langkah, yaitu :

1. Penyediaan sarana kebersihan
2. Pembersihan tempat kerja
3. Peremajaan tempat kerja
4. Pelestarian kebersihan

#### **e. Keamanan**

Menurut Megginson dalam Mangkunegara ( 2007: 161), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Keamanan dalam bekerja akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Perusahaan sebaiknya menyediakan fasilitas yang melindungi keamanan karyawannya dalam bekerja.

### **C. Motivasi Kerja**

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi timbul dari dalam diri seseorang apabila dirasakan tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi orang yang bersangkutan semestinya dapat dimiliki baik dari segi fisiologis maupun psikologis. Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya akan menimbulkan dorongan, berarti dorongan merupakan usaha pemenuhan secara terarah.

Dalam hakikatnya, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah atau semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan segala kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi ini sangat penting, karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan memiliki semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi dalam diri manusia bisa dikatakan sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Motivasi juga mempunyai bentuk usaha yang positif

dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses motivasi manusia sudah dipelajari secara mendalam dan masih saja terjadi salah pengertian dan penyederhanaan. Motivasi seharusnya dimengerti bahwa ada kaitannya dengan pengaruh lingkungan dalam berinteraksi dengan manusia lainnya.

Menurut Hasibuan(2003:95), motivasi berasal dari kata latin “*MOVERE*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Setiap manusia melakukan atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh suatu motivasi tertentu. Demikian pula halnya dengan seorang karyawan pada suatu organisasi. Motivasi karyawan akan timbul dari dalam dirinya sendiri, namun seorang pemimpin di suatu organisasi harus mampu mengendalikan kondisi lingkungan kerjanya agar tetap nyaman sehingga bisa memberikan motivasi tersendiri bagi karyawannya.

Menurut Robbins(2007:213), motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi seseorang akan mempengaruhi semangat kerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Motivasi seseorang dapat dilihat dengan hasil kerja karyawan yang berkualitas.

Terdapat dua aspek motivasi menurut Hasibuan (2003:96) sebagai berikut:

- a) Aspek statis/dinamis: motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan,
- b) Aspek pasif/statis: motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan

menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang diinginkan.

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting agar mendapat hasil kerja yang baik. Dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau untuk bekerja keras dan lebih antusias dalam bekerja untuk mencapai produktivitas dan hasil kerja yang baik. Dengan hasil dan produktivitas kerja yang baik akan menimbulkan prestasi kerja yang baik pula bagi karyawan.

Dari pernyataan di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang baik dalam diriseseorang dan akan membawanya kepada suatu prestasi kerja yang baik pula. Motivasi juga sebagai sebuah dorongan seseorang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan.

## **2. Teori-teori Motivasi Kerja**

Ada tiga teori yang mendasari motivasi kerja. Ketiga teori tersebut adalah teori motivasi menurut:

### **a. Abraham Maslow**

Teori ini didasarkan atas tingkatan kebutuhan orang yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Pendapat Maslow dalam Moekijat (1987:237), apabila kebutuhan-kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi, maka kekenyangan dari pada kebutuhan-kebutuhan ini akan menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi.



b. David McClelland

Teori motivasi ini disebut teori motivasi-prestasi. Teori ini mengukur hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja. Hubungan ini dianggap penting karena orang-orang yang berhasil adalah orang-orang yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dalam teorinya di Robbins(2007:222), McClelland mengelompokannya menjadi tiga kelompok. Kelompok pertama adalah kelompok kebutuhan akan prestasi, kelompok kedua adalah kelompok kebutuhan akan kekuasaan dan kelompok ketiga adalah kelompok kebutuhan akan pertemanan.

c. Frederick Herzberg

Teori ini mempunyai dua macam kebutuhan. Kebutuhan yang pertama adalah kebutuhan akan kesehatan dan yang kedua adalah kebutuhan akan motivasi. Kebutuhan-kebutuhan akan keselamatan merupakan bagian yang mutlak daripada motivasi dan harus dipenuhi, karena kebutuhan ini akan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam bekerja.

Dari paparan teori motivasi diatas, peneliti tertarik mengkaji lebih dalam mengenai teori Dua faktor Herzberg yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, karena teori ini merupakan teori kontemporer yang menyempurnakan teori hierarki kebutuhan Maslow.

**d. Teori Dua Faktor Herzberg**

Teori ini dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Dalam Robbins (2007:218), teori dua faktor ini lebih menekankan hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa siap seseorang terhadap kerja

dapat sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu. Teori ini dikenal dengan model dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud dengan motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, misalnya semangat kerja dan disiplin kerja seseorang, sedangkan yang dimaksud *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti berasal dari luar diri seseorang, misalnya lingkungan kerja.

Terdapat sisi positif dari teori ini, teori ini merupakan salah satu teori modern tentang motivasi kerja. Motivasi ini berlaku untuk setiap individu dalam setiap pekerjaan. Memberikan lebih banyak perhatian kepada pekerja merupakan faktor yang sangat penting. Lingkungan pekerjaan psikis akan mempengaruhi motivasi seseorang dari sisi psikologis.

Dari pernyataan tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa ada kaitan yang erat antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yang dapat memecahkan masalah dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Teori ini akan membantu organisasi dalam mengembangkan potensi karyawan dengan memberikan motivasi dan prestasi kerja yang baik. Semua akan berjalan dengan baik apabila ditempatkan pada lingkungan dan komunikasi kerja yang baik dan kondusif.

### **3. Tujuan Pemberian motivasi**

Pemberian motivasi kepada karyawan mempunyai tujuan tersendiri. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2003:97) sebagai berikut:

- 1). Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3). Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- 4). Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5). Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6). Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8). Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9). Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10). Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11). Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku

#### 4. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis-jenis motivasi yaitu:

##### a. Motivasi Positif ( Insentif Positif),

adalah bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan dengan memberikan suatu imbalan dengan maksud agar mau melaksanakan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan yang dapat memberikan hasil kerja diatas standar perusahaan akan diberikan suatu imbalan. Dengan motivasi seperti ini semangat kerja karyawan akan meningkat. Bentuk motivasi positif antara lain:

- a). pemberian upah yang sesuai
- b). pemberian insentif
- c). memperhatikan lingkungan kerja
- d). memperhatikan karyawan yang berprestasi

##### b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif),

adalah motivasi yang diberikan pada karyawan dengan jalan menakut-nakuti atau mengancam mereka bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan adanya dua jenis motivasi tersebut, karyawan akan mengetahui motivasi-motivasi yang diberikan oleh pimpinannya. Motivasi-motivasi tersebut akan membuat karyawan semakin terdorong untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Adanya motivasi tersebut akan membuat perusahaanbisa mencapai tujuannya.

### 5. Proses motivasi

Menurut hasibuan (2003:101) proses motivasi meliputi:

- a. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan imotivasi kearah tujuan tersebut
- b. Mengetahui kepentingan, dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja
- c. Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan dierolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperoleh.
- d. Integrasi tujuan, dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawadan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi/perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi
- e. Fasilitas, manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.
- f. *Teamwork*, manajer harus menciptakan *teamwork* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Teamwork* (kerja sama) ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

## **D. Prestasi kerja**

### **1. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah sebuah hasil dari suatu tugas atau pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan. Menurut Rivai (2010:547), prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:93) berpendapat bahwa, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pengertian di atas maka prestasi kerja merupakan sebuah pencapaian hasil dari penyelesaian pekerjaan seseorang yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dengan hasil yang baik.

Prestasi kerja merupakan sebuah standar kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kemampuan itulah yang akan menjadi sebuah tolok ukur standar seseorang dalam bekerja. Hasil kerja yang memuaskan akan memberikan sebuah prestasi kerja yang baik. Dari prestasi kerja seseorang itulah manajer akan mengamati kemampuan seseorang dalam bekerja. Dari pengamatan tersebut dapat diketahui apakah karyawan tersebut memiliki prestasi kerja memuaskan atau kurang memuaskan.

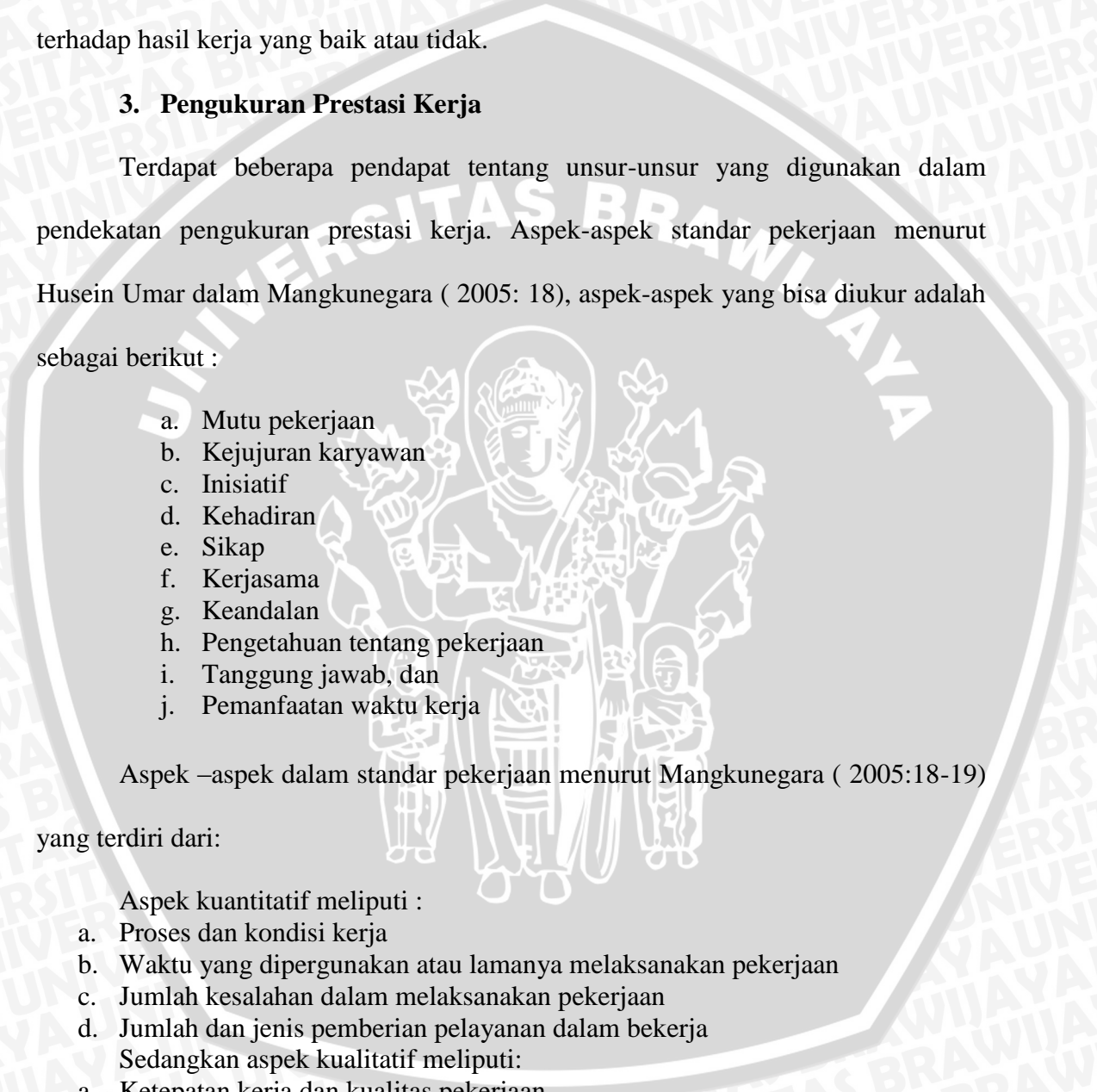
### **2. Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Handoko (2001:135), berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja tersebut perusahaan akan mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh

karyawannya. Dari hasil penilaian itu akan menjadi dasar pengambilan keputusan terhadap seorang karyawan. Apakah karyawan itu akan dapat mendapat promosi kerja terhadap hasil kerja yang baik atau tidak.

### 3. Pengukuran Prestasi Kerja

Terdapat beberapa pendapat tentang unsur-unsur yang digunakan dalam pendekatan pengukuran prestasi kerja. Aspek-aspek standar pekerjaan menurut Husein Umar dalam Mangkunegara ( 2005: 18), aspek-aspek yang bisa diukur adalah sebagai berikut :

- 
- a. Mutu pekerjaan
  - b. Kejujuran karyawan
  - c. Inisiatif
  - d. Kehadiran
  - e. Sikap
  - f. Kerjasama
  - g. Keandalan
  - h. Pengetahuan tentang pekerjaan
  - i. Tanggung jawab, dan
  - j. Pemanfaatan waktu kerja

Aspek –aspek dalam standar pekerjaan menurut Mangkunegara ( 2005:18-19)

yang terdiri dari:

Aspek kuantitatif meliputi :

- a. Proses dan kondisi kerja
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja
- c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan
- d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

#### 4. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Untuk mendapat sebuah prestasi kerja yang memuaskan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:67) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human performance} = \text{ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{knowledge} + \text{skill}$$

Faktor Kemampuan (*ability*), kemampuan seseorang dapat diartikan dengan suatu keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam memahami pekerjaan dan dalam memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan.

Faktor motivasi (*motivation*), motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi (*situation*) di lingkungan organisasi/perusahaan. Situasi kerja yang dimaksud mencakup anatar lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan kepemimpinan, pola kepemimpinan kerja, kondisi dan lingkungan kerja. Sebagaimana Mangkunegara (2005:17) menyatakan bahwa lingkungan kerja organisasi sangat menunjang individu dalam mencapai prestasi kerjanya, untuk itu lingkungan kerja yang baik bagi karyawan perlu diciptakan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Menurut Handoko (2001:193), ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Meskipun kadang-kadang prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya (Handoko, 2001:137).

#### **E. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja**

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan bersih akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk bekerja. Semangat kerja karyawan yang baik akan menimbulkan hasil kerja yang baik dan menimbulkan prestasi kerja karyawan yang baik pula.

Motivasi kerja karyawan adalah faktor intern yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dari diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Dengan motivasi kerja karyawan akan mempunyai semangat kerja agar mendapat sebuah prestasi kerja yang baik. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pernyataan di atas diperkuat dengan pernyataan dari (Robbins 2007:213), bahwa perubahan motivasi di dorong oleh situasi.



## **F. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja**

Lingkungan kerja fisik akan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan bersih akan menimbulkan semangat yang besar bagi karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh kemampuan seseorang dan motivasi seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar kecil. Kelompok kedua adalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengaturan kondisi antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan prestasi kerja sangat berkaitan. Pernyataan di atas diperkuat dengan pendapat Siagian (2010:68) bahwa, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

### **G. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Demikian pula dengan prestasi kerja adalah sesuatu yang telah dicapai oleh karyawan atas hasil kerjanya. Adanya hasil kerja yang baik di karenakan ada sebuah dorongan yang timbul pada diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pernyataan ini diperkuat dengan pendapat MC. Clelland dalam Hasibuan (2003:112) bahwa, kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

### **H. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

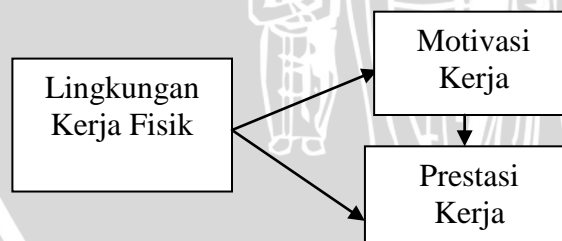
Lingkungan kerja fisik yang baik akan menimbulkan sebuah prestasi kerja dari karyawannya. Demikian pula dengan pemberian motivasi kerja yang baik kepada karyawan juga akan menimbulkan sebuah prestasi yang baik pula. Tingkat stres kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja akan dengan mudah dibangkitkan kembali dengan lingkungan kerja fisik yang nyaman, bersih dan rapi. Selain dengan lingkungan kerja, memotivasi karyawan dengan baik juga akan menimbulkan timbal balik yang baik bagi perusahaan. Adanya dua faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan pemberian motivasi kerja yang baik pula akan menimbulkan prestasi kerja yang baik pula, sehingga akan membuat perusahaan semakin cepat untuk mencapai tujuannya. Pernyataan di atas diperkuat dengan pernyataan Robbins(2007:218)

bahwa kondisi-kondisi yang melingkupi pekerjaan seperti kualitas pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja fisik, dan keamanan kerja telah dicirikan oleh Herzberg sebagai faktor-faktor hygiene. Jika memadai, orang-orang tidak akan terpuaskan, tetapi mereka juga tidak akan puas. Jika kita ingin memotivasi orang pada pekerjaannya, Herzberg menyarankan untuk menekankan pada hal-hal yang berhubungan dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang akibatnya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan, tanggung jawab dan prestasi.

### I. Model Konsepsi dan Hipotesis

#### a. Model Konsepsi

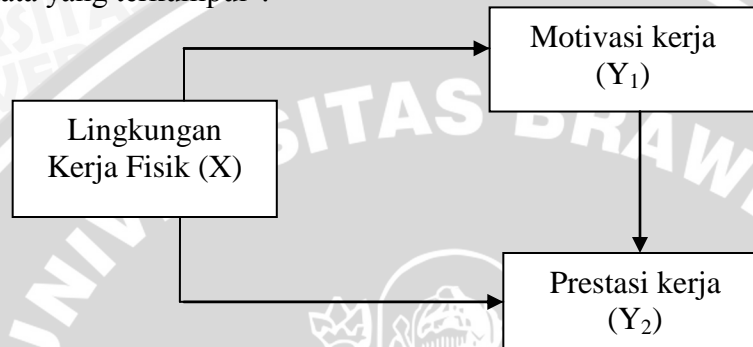
Menurut Masri Singarimbun (2008:34), konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu.



Gambar 1  
Model Konsepsi

### b. Model Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:110) bahwa “ hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbuka melalui data yang terkumpul”.



Gambar 2  
Model Hipotesis

Keterangan:

→ : Pengaruh secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik (X) terhadap motivasi ( $Y_1$ ) dan prestasi kerja karyawan ( $Y_2$ )

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang

telah diuraikan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Di duga lingkungan kerja fisik (X) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ).
- b. Di duga lingkungan kerja fisik (X) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y_2$ ).
- c. Di duga motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y_2$ )

- d. Di duga lingkungan kerja fisik (X) dan motivasi kerja ( $Y_1$ ) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y_2$ ).



### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Yang dimaksud dengan penelitian penjelasan adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya ( Singarimbun, 2008:5).

### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di kantor Direksi Perusahaan Daerah Perkebunan Kab. Jember yang terletak di Jl.Gajahmada 245Jember. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini karena pertimbangan bahwa tempat tersebut memungkinkan untuk diperolehnya data atau informasi yang menyangkut permasalahan yang sesuai dengan judul penelitian iniyang akan digunakan untuk menjelaskan keterkaitan dalam hal lingkungan kerja fisik, motivasi dan prestasi kerja karyawan.

### C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

#### 1. Konsep

Konsep diartikan juga sebagai suatu abstraksi dari ciri-ciri sesuatu yang mempermudah komunikasi antar manusia dan memungkinkan manusia untuk berpikir. Pengertian konsep yang lain adalah sesuatu yang umum atau representasi intelektual yang abstrak dari situasi, obyek atau peristiwa, suatu akal pikiran, suatu ide atau gambaran mental. Adapun konsep dalam penelitian ini adalah :

a. Konsep Lingkungan Kerja Fisik

Adalah merupakan suatu kesatuan lingkungan kerja fisik yang nyaman, mempunyai fasilitas yang lengkap, kesesuaian warna cat ruangan, dan kebersihan ruangan. Konsep Lingkungan kerja fisik terdiri dari satu variabel, yaitu lingkungan kerja fisik (X). Di ambil dari website Wikipedia pada 13 Mei 2012, Berbagai pengertian konsep dikemukakan oleh beberapa pakar. Konsep didefinisikan sebagai suatu arti yang mewakili sejumlah objek yang mempunyai ciri-ciri yang sama.

b. Konsep Motivasi Kerja

Merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi juga dapat disebut sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Konsep motivasi terdiri dari satu variabel, yaitu motivasi kerja ( $Y_1$ ).

c. Konsep Prestasi Kerja

Merupakan kondisi dimana hasil kerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Konsep prestasi kerja terdiri dari satu variabel yaitu prestasi kerja karyawan ( $Y_2$ ).

## 2. Variabel

Variabel dapat diartikan sebagai objek dari suatu penelitian. Variabel dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi suatu objek, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh objek. Variabel bebas dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, sedangkan variabel terikat adalah motivasi kerja ( $Y_1$ ) dan prestasi kerja karyawan ( $Y_2$ ).

### a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Ada empat indikator lingkungan kerja fisik yang sesuai untuk perusahaan perkebunan, antara lain: penerangan, udara, kebersihan dan keamanan. Penerangan diperlukan saat siang dan malam hari. Siang hari perkebunan memerlukan cahaya matahari yang cukup untuk proses fotosintesis tumbuhan. Udara sangat diperlukan oleh tumbuhan untuk bernafas. Kebersihan perkebunan perlu dijaga dari rumput-rumput yang mengganggu pertumbuhan tanaman. Keamanan diperlukan oleh pekerja agar merasa nyaman dalam bekerja.

Variabel Lingkungan kerja fisik ( $X$ ) dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai semua yang berada di dalam lingkungan kerja yang dapat di ukur dan dirasakan. Indikator yang digunakan pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X$ ) adalah :

1. Penerangan, penerangan yang baik akan membuat suasana dalam ruangan semakin nyaman untuk bekerja. Dalam hal ini terkait dengan :
  - Penataan cahaya yang lunak
  - Pengaturan cahaya yang masuk dari luar ke dalam ruang kerja



2. Warna, merupakan suatu unsure yang dapat membuat suasana menjadi berbeda. Dalam hal ini terkait dengan :
  - Ketepatan dalam pemilihan warna cat ruangan
  - Keterpaduan dalam kombinasi warna cat ruangan
3. Udara, sirkulasi udara yang baik dalam ruangan kerja sangat diperlukan bagi karyawan, baik itu ruangan yang penuh dengan karyawan atau ruangan yang tidak penuh dengan karyawan. Dalam hal ini terkait dengan :
  - Berfungsinya ventilasi udara
  - Kelancaran sirkulasi udara
4. Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan semangat dan rasa nyaman dalam bekerja. Dalam hal ini terkait dengan :
  - Keadaan ruang kerja yang selalu bersih
  - Tersedianya tempat sampah pada ruang kerja
5. Keamanan, keamanan karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan. Keamanan dalam bekerja merupakan salah satu fasilitas yang harus disediakan oleh perusahaan. Dalam hal ini terkait dengan:
  - Perusahaan memberikan jaminan atas keselamatan kerja karyawan
  - Perusahaan memberikan perlindungan karyawan dalam bekerja

#### b. Variabel Motivasi Kerja

Ada tiga indikator dalam motivasi, antara lain: eksistensi, keterhubungan dan pertumbuhan. Eksistensi karyawan dalam bekerja harus dipertimbangkan. Eksistensi karyawan akan mengetahui apakah karyawan itu mempunyai motivasi dalam bekerja. Keterhubungan dapat diartikan dengan hubungan sosial antara karyawan dengan karyawan dan hubungan sosial antara karyawan dengan atasannya. Pertumbuhan disini dapat diartikan dengan pertumbuhan kerja. Dapat dicontohkan seperti penghargaan dan promosi. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan seseorang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Indikator yang digunakan untuk menilai motivasi kerja ( $Y_1$ ) adalah :

1. Semangat kerja, perasaan-perasaan dari seorang pegawai atau seorang manager terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini terkait dengan :
  - Usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya
  - Ketekunan karyawan dalam bekerja
2. Disiplin kerja, sikap yang menunjukkan penghargaan yang besar terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini terkait dengan :
  - Kedisiplinan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan
  - Karyawan datang tepat waktu ke tempat kerja

#### c. Variabel Prestasi Kerja

Ada tiga indikator dalam prestasi kerja, antara lain: kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kualitas kerja karyawan perlu di amati apakah pekerjaan karyawan

sudah sesuai dengan standar yang diberlakukan oleh perusahaan. Kuantitas kerja karyawan perlu diperhatikan agar karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan perusahaan oleh karyawan. Ketepatan waktu dalam bekerja karyawan merupakan suatu ukuran kemampuan karyawan dapat bekerja dengan baik. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil dari suatu tugas atau pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan. Indikator yang digunakan pada variabel prestasi kerja ( $Y_2$ ) adalah :

1. Kualitas, hasil kerja karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.

Dalam hal ini terkait dengan :

- Hasil kerja yang semakin baik dari waktu yang sebelumnya
- Kesesuaian hasil kerja dengan ketentuan perusahaan

2. Kuantitas, jumlah hasil kerja karyawan yang semakin mendekati dengan target kerjanya, dalam hal ini meliputi :

- Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- Hasil kerja yang baik disbanding dengan hasil kerja teman

3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini meliputi :

- Karyawan menyelesaikan tugas tidak melampaui waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan
- Menyelesaikan tugas lebih cepat dibandingkan dengan teman kerja

### 3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (1999:152), definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasi kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel. Definisi operasional dari penelitian ini terdiri dari konsep, variabel dan indikator variabel. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

#### a. Variabel Bebas (X)

Menurut Nazir (2005:124), variabel bebas adalah penyebab. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik. Definisi Operasional lingkungan kerja fisik adalah keadaan disekitar tempat kerja, dengan indikator yang terdiri dari :

- 1) Penerangan
- 2) Warna
- 3) Udara
- 4) Kebersihan
- 5) Keamanan

#### b. Variabel Terikat (Y)

Menurut Nazir (2005:124), Variabel terikat adalah akibat atau variabel yang tergantung atas variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu motivasi kerja ( $Y_1$ ) dan prestasi kerja ( $Y_2$ ). Variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam penelitian. Indikator prestasi kerja terdiri dari :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan

Indikator motivasi kerja terdiri dari:

- a) Semangat kerja
- b) Disiplin Kerja

Tabel 1  
Konsep, Variabel dan Indikator

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	a. Penataan Cahayayang lunak b. Pengaturan cahaya yang masuk dari luar ke dalam ruang kerja
		Warna	a. Ketepatan dalam pemilihan warna cat ruangan b. Keterpaduan dalam kombinasi warna cat ruangan
		Udara	a. Berfungsinya ventilasi udara b. Kelancaran sirkulasi udara
		Kebersihan	a. Keadaan ruang kerja yang selalu bersih b. Tersedianya tempat sampah pada ruang kerja
		Keamanan	a. Perusahaan memberikan jaminan atas keselamatan kerja karyawan b. Perusahaan memberikan perlindungan karyawan dalam bekerja
Motivasi (Y <sub>1</sub> )	Motivasi Kerja	Semangat Kerja	a. Usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya b. Ketekunan karyawan dalam bekerja
		Disiplin Kerja	a. Karyawan disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan b. Karyawan datang tepat waktu ketempat kerja
Prestasi Kerja (Y <sub>2</sub> )		Kualitas	a. Hasil kerja yang semakin baik dari waktu yang sebelumnya b. Kesesuaian hasil kerja dengan ketentuan perusahaan
		Kuantitas	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target b. Hasil kerja yang baik dibanding dengan hasil kerja teman
		Ketepatan waktu	a. Menyelesaikan tugas tidak melampaui waktu b. Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan teman kerja

Sumber : Data diolah, 2012

#### 4. Skala Pengukuran

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran ordinal. Dari pengukuran ini, peneliti dapat membagi responden ke dalam ranking atas dasar sikapnya pada obyek atau tindakan tertentu.

Pengukuran pada masing-masing variabel bebas dan terikat sebagai berikut:

- a. Tingkat ukuran yang dipakai adalah tingkat ukuran ordinal
- b. Skala yang digunakan skala Likert

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:20), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi yang kemudian akan dijabarkan menjadi sub variabel dan yang kemudian akan dijabarkan lagi menjadi indikator yang dapat diukur. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Skala pengukuran untuk masing-masing variabel bebas dan terikat sebagai berikut:

Tabel 2  
Skala pengukuran

Jawaban responden	Skor
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Cukup Setuju	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono,2008:94

Berdasarkan lima alternatif jawaban yang telah diberikan kepada responden, terdapat cara yang mudah untuk menghitung kelas interval yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan hasil perhitungan total range.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Terbesar} - \text{Nilai Terkecil}}{\text{Banyaknya Kelas}} \text{ (Hamburg, 1975:142)}$$

$$\frac{5-1}{4} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Berikut tabel interpretasi hasil jawaban responden :

Tabel 3  
Interpretasi Hasil Jawaban Responden

Interval Koefisien	Kategorisasi
1,00 – 1,8	Sangat Jelek/ Sangat Rendah / Sangat Kecil
1,9 – 2,7	Jelek / Rendah / Kecil
2,8 – 3,6	Cukup
3,7 – 4,2	Baik / Kuat / Besar
4,2 – 5	Sangat Baik / Sangat Kuat / Sangat Besar

#### D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang analisa yang cirinya akan di duga (Singarimbun 2008:115). Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah karyawan kantor direksi Perusahaan Daerah Perkebunan Kab.Jember sebanyak 60 orang, tetapi Direktur dan Satuan Pengawas Intern tidak dimasukkan sebagai responden. Berikut jumlah karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Kab. Jember.

Tabel 4  
Rincian Bagian dalam Perusahaan

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Sub. Bagian Pengawasan Administatur	4
2.	Sub. Bagian Pengawasan Operasional	5
3.	Bagian Umum	1
4.	Sub. Bagian Pengadaan Barang	3
5.	Sub. Bagian Personalia dan Kesejahteraan	4
6.	Sub. Bagian Sekretariat dan Rumah Tangga	3
7.	Bagian Tata Usaha Keuangan	1
8.	Sub. Bagian Pembukuan	4
9.	Sub. Bagian Keuangan	4
10.	Bagian Produksi dan Teknik	1
11.	Sub. Bagian Mesin Kendaraan dan Bangunan	3
12.	Sub. Bagian Tehnologi Tanaman	5
13.	Sub. Bagian Statistik dan Evaluasi Produksi	3
14.	Bagian Pemasaran	1
15.	Sub. Bagian Pemasaran Gudang	3
16.	Sub. Bagian Statistik dan Evaluasi Pemasaran	3
17.	Unit Pengolahan Administrator	1
18.	Administrasi Umum	4
19.	Administrasi	4
Jumlah		57

Sumber : Data Perusahaan Daerah Perkebunan Kab. Jember

## 2. Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2008:116), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini terdapat 57 karyawan yang akan dijadikan responden.

Berikut adalah rincian bagian - bagian sesuai dengan jumlah karyawan yang dijadikan sebagai responden ada pada kantor direksi Perusahaan Daerah Perkebunan Kab. Jember.



## **E. Metode Pengumpulan Data**

### **1. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Data Primer**

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan kuesioner.

#### **b. Data Sekunder**

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini antara lain adalah data sejarah perusahaan dan data-data pribadi perusahaan.

### **2. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:**

#### **a. Kuesioner**

Menurut Arikunto(2010:194), Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Penentuan sampel sebagai koresponden kusioner perlu mendapat perhatian. Apabila salah menentukan sampel, informasi yang kita butuhkan tidak akan diperoleh secara maksimal.

#### **b. Dokumentasi**

Menurut Arikunto (2010:274), metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transtkrrip, buku, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda atau sebagainya. Metode dokumentasi termasuk

metode yang tidak sulit untuk dilakukan dibanding dengan metode lainnya. Dalam metode ini, peneliti memegang *checklist* untuk mencari variabel yang sudah ditentukan.

### 3. Instrumen Penelitian

#### a. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai sarana atau alat untuk memperoleh data yang sesuai dengan judul penelitian ini. Dengan menggunakan kuesioner ini data yang diperoleh akan akurat apabila disebar sesuai dengan sampel yang telah diambil.

#### b. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui data-data perusahaan yang tidak dipublikasikan kepada pihak umum. Dengan menggunakan dokumentasi, peneliti akan menggunakan data asli yang diberikan perusahaan kepada peneliti. Contoh data ini seperti struktur organisasi, visi dan misi perusahaan.

#### F. Uji Validitas dan Reabilitas

Menurut Arikunto (2010:211), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkap data dari variabel secara tepat.

## 1. Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrument dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin di ukur. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibanding dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritis, maka dapat disebut valid. Alat validitas dilihat dari korelasi Pearson (korelasi *Product Moment*) antara item-item instrument dengan jumlah instrument secara keseluruhan (dalam satu variabel). Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel atau sig. lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  maka instrument yang digunakan valid. Pengujian validitas item masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan program *SPSS for windows* versi 11.

Penelitian ini menggunakan validitas internal, dimana dalam hal ini data yang dihasilkan merupakan fungsi dari rancangan dan instrumen yang digunakan. Uji validitas dapat dihitung dengan :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

keterangan:

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = banyaknya sampel

$x$  = variabel terikat

$y$  = variabel bebas

## 2. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel dapat dilihat dari nilai *Alpha Chronbach*, jika lebih besar dari 0,6, maka dapat dikatakan bahwa item kuesioner reliabel.

Menurut Arikunto (2010: 223), uji reabilitas dilakukan dengan menguji skor antara item dengan rumus Alpha dengan rumus:

$$r_n = \left( \frac{K}{(K-1)} \right) \left( \frac{1 - \sum 62b}{621} \right)$$

keterangan:

$r$	= reabilitas instrumen
$k$	= banyaknya butir pertanyaan
$\sum 6b^2$	= jumlah varian butir
$B_1^2$	= varians total

## 3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

### a. Uji Validitas Variabel

Dari data pada tabel 4 dapat dilihat dengan menggunakan korelasi Pearson (*Product Moment*) antara item instrument dengan jumlah instrument secara keseluruhan. Jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  table atau  $\text{sig} = 0,05$  maka instrument yang digunakan adalah valid.

Hasil Rekapitulasi uji validitas pada variabel disajikan pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5  
Uji Validitas Variabel

No.	Variabel	Item	Koefisien Validitas	Signifikasi	Keterangan	
1.	Lingkungan Kerja Fisik ( X )	X1.1	0,579	,000	Valid	
2.		X1.2	0,566	,000	Valid	
3.		X1.3	0,669	,000	Valid	
4.		X1.4	0,591	,000	Valid	
5.		X1.5	0,522	,000	Valid	
6.		X1.6	0,542	,000	Valid	
7.		X1.7	0,670	,000	Valid	
8.		X1.8	0,533	,000	Valid	
9.		X1.9	0,646	,000	Valid	
10.		X1.10	0,648	,000	Valid	
11.	Motivasi Kerja ( Y <sub>1</sub> )	Y1.1	0,753	,000	Valid	
12.		Y1.2	0,661	,000	Valid	
13.		Y1.3	0,555	,000	Valid	
14.		Y1.4	0,757	,000	Valid	
15.		Prestasi Kerja ( Y <sub>2</sub> )	Y2.1	0,746	,000	Valid
16.			Y2.2	0,706	,000	Valid
17.	Y2.3		0,644	,000	Valid	
18.	Y2.4		0,570	,000	Valid	
19.	Y2.5		0,624	,000	Valid	
20.	Y2.6		0,662	,000	Valid	

Sumber data: Data diolah,2012

Keterangan :

- X1.1 = cahaya yang memberikan kenyamanan dalam bekerja
- X1.2 = distribusi cahaya ke ruang kerja
- X1.3 = ketepatan pemilihan cat warna dinding
- X1.4 = kombinasi warna cat dinding cocok
- X1.5 = berfungsinya ventilasi udara
- X1.6 = sirkulasi udara yang lancar
- X1.7 = kebersihan lingkungan yang terjaga
- X1.8 = tersedianya tempat sampah di ruang kerja
- X1.9 = jaminan atas keselamatan kerja
- X1.10 = perlindungan yang baik dalam bekerja
- Y1.1 = Menyelesaikan tugas dengan giat
- Y1.2 = Tekun dalam bekerja
- Y1.3 = Disiplin dalam mengerjakan tugas
- Y1.4 = Datang tepat waktu ke tempat kerja
- Y2.1 = Hasil kerja yang baik dari waktu ke waktu
- Y2.2 = Hasil kerja yang sesuai dengan perusahaan
- Y2.3 = Menyelesaikan tugas sesuai target
- Y2.4 = Hasil kerja yang baik dibandingkan dengan teman
- Y2.5 = Menyelesaikan tugas sesuai dengan jam kerja
- Y2.6 = Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari teman

## b. Uji Reabilitas

Teknik pengujian reabilitas dengan menggunakan nilai koefisien reabilitas *Alpha Cronbach*. Apabila koefisien reabilitas dari *Alpha Cronbach* lebih besar dari pada 0,6 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reabilitas terhadap pernyataan-pernyataan yang ada di kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6  
Uji Reabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reabilitas	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik	0,7947	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,6079	Reliabel
3.	Prestasi Kerja Karyawan	0,7389	Reliabel

Sumber Data: Data Penelitian diolah,2012

Dari data pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa setiap variabel mempunyai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari pada 0,6. Dari ketentuan yang berlaku maka semua variabel Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan sudah reliabel.

## G. Analisis Data

Menurut Singarimbun (2008:263), analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan pada penelitian kuantitatif ini adalah :

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Metode ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan tabel frekuensi, mean, dan persentase.

## 2. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Dalam *Path Analysis*, kita hanya menggunakan sebuah lambang variabel, yaitu X. Untuk membedakan X yang satu dengan X yang lainnya, menggunakan *subscript* (indeks). Contoh :  $X_1, X_2, X_3 \dots X_k$ . (2) Kita membedakan dua jenis variabel, yaitu variabel yang menjadi pengaruh (*exogenous variable*), dan variabel yang dipengaruhi (*endogenous variable*). (3) Lambang hubungan langsung dari eksogen ke endogen adalah panah bermata satu, yang bersifat *recursive* atau arah hubungan yang tidak berbalik/satu arah. (4) Diagram jalur merupakan diagram atau gambar yang mensyaratkan hubungan terstruktur antar variabel (Harun Al Rasyid, 2005).

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji parsial (uji t)

Pada uji partial dapat diketahui pengaruh setiap variabel bebas nyata atau tidak. Jika sig kurang dari  $\alpha$  atau t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel

maka dapat dikatakan bahwa variabel eksogen tersebut secara parsial memberikan pengaruh yang nyata/signifikan terhadap variabel endogen. Uji t dilakukan dengan membandingkan sig t dan *level of significant* ( $\alpha$ ) dengan nilai  $\alpha = 0,05$  sehingga akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila:

- a) Jika  $\text{sig } t \leq \text{level of significant } (\alpha) : H_0 \text{ ditolak}$
- b) Jika  $\text{sig } t \geq \text{level of significant } (\alpha) : H_0 \text{ diterima}$

Langkah-langkah dalam uji t sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis
2. Menentukan tingkat signifikansi (*level of significance*)  $\alpha=5\%$
3. Menghitung t hitung
4. Membandingkan t hitung dengan t tabel

$H_0$  ditolak berarti dengan tingkat kepercayaan tertentu (5%), variabel independen yang diuji secara nyata berpengaruh terhadap variabel dependen.  $H_0$  tidak ditolak berarti variabel independen yang di uji secara nyata diuji secara nyata tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus uji F menurut Sugiyono (2008:192):

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

Keterangan :

$F_{\text{hitung}}$  = F hasil perhitungan



R = koefisien korelasi berganda  
k = jumlah variabel bebas/independen  
n = jumlah anggota sampel

Adapun hipotesis untuk uji F sebagai berikut :

$H_0$  : Secara simultan (bersama-sama), variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja

$H_1$  : Secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan signifikan f dan signifikan  $\alpha$  :

- $\text{Sig.F} \leq \text{sig } \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak
- $\text{Sig.F} > \text{sig } \alpha$ , maka  $H_1$  diterima

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Perusahaan

#### 1. Sejarah Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember (PDP)

Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di bawah pemerintah milik daerah Kabupaten Jember yang membawahi beberapa perkebunan di wilayah Pemerintah kabupaten Jember. Perusahaan ini merupakan perusahaan milik Kabupaten Daerah Tingkat II Jember sebagai pengelola komoditi utama yaitu kopi, karet, kakao, cengkeh, dan lain-lain.

Daerah Kabupaten Jember dikenal sebagai daerah yang menghasilkan Devisa untuk Negara, karena daerah jember merupakan daerah perkebunan. Dimana-mana disekeliling daerah Jember terdapat kebun-kebun baik milik pemerintah maupun swasta. Diantara sekian banyak kebun-kebun yang berada di Kabupaten Jember tersebut terdapat juga kebun-kebun milik pemerintah daerah yang tergabung dalam Perusahaan Daerah Perkebunan ( PDP) Kabupaten dati II Jember.

Pada mulanya sebelum tahun 1968, Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Dati II Jember ini masih merupakan milik bangsa asing. Perusahaan Asing Timur memiliki yaitu PT. Besuki Raya dan PT.Besuki Jaya dan Perkebunan Ketajik. Rincian perkebunan yang dimiliki oleh perusahaan- perusahaan tersebut sebagai berikut:

1. PT. Besuki Raya dengan rincian kebun sebagai berikut, perkebunan Sumberpandan dengan luas 709, 74 Ha dan perkebunan Klepuh/ Gunungpasang dengan luas 1.069, 57 Ha.
2. PT. Besuki Jaya dengan rincian kebun sebagai berikut, perkebunan Kalimrawan dengan luas 385, 263 Ha dan perkebunan Sumbertenggulun dengan luas 470, 12 Ha
3. Perkebunan Ketajik
  - a. Perkebunan ini mempunyai luas 477, 87 Ha. Pada awalnya Perkebunan Ketajik ini adalah tanah Negara yang di duduki dan dikerjakan Rakyat yang ada di daerah tersebut. Sebagai proses perkembangan politi di Indonesia sejak tahun 1966, dengan dipelopori oleh Generasi Muda dan ABRI, di tanah air kita telah bertiup iklim baru di dalam kehidupan politik yang di dasari tekad untuk melaksanakan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 secara murni dan konsekuen.

## 2. Visi dan Misi

Perusahaan daerah perkebunan Kabupaten Jember merupakan salah satu Perusahaan daerah yang menjadi sumber andalan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Kontribusi Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Jember mempunyai peranan yang cukup penting yaitu sebagai penunjang Dana Pembangunan Daerah dan Dana Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (DAPBD).

Untuk mewujudkan Perusahaan Daerah menjadi perusahaan yang mampu memberikan kontribusi cukup besar ke Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten

Jember, perlu dirumuskan visi, misi dan strategi Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember sebagai berikut :

Visi dari perusahaan ini :

Perusahaan Daerah Perkebunan mempunyai visi tersendiri untuk perusahaannya. Visinya adalah menjadikan perusahaan perkebunan kebanggaan daerah.

Misi Perusahaan ini adalah:

Sejalan dengan visi tersebut, maka misi Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember adalah Menggali Potensi dan Sumberdaya kebun secara Profesional, Efektif, Efisien, Ramah Lingkungan melalui kebijakan teknis dan program.

Motto perusahaan dalam bekerja adalah:

Lakona Lakoni, Kenenganna Kennengi, Opana Openi (Bekerja secara professional sesuai dengan tugas, Pokok dan Fungsi).

Nilai nilai atau norma yang terkandung dalam perusahaan ini adalah:

Kebersamaan, integritas, loyalitas, kejujuran, bijaksana, disiplin dan tanggungjawab.

### **3. Strategi dan Rencana Operasi**

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, maka pelaksanaan kegiatan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) mengarah pada pencapaian tujuan

meningkatkan pendapat atau penghasilan bagi perusahaan dan daerah, maka strategi yang perlu dikembangkan adalah:

1. Memanfaatkan peluang adanya tenaga kerja di Desa sekitar kebun untuk dipekerjakan di kebun sehingga semua program kerja dapat dilaksanakan dengan lancar
2. Memanfaatkan adanya Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia di Jember untuk mendapatkan informasi perkembangan hasil penelitian dan mendapatkan bahan tanaman yang unggul sesuai anjuran atau rekomendasi
3. Memanfaatkan Dinas Perkebunan Kabupaten Jember sebagai Pembina
4. Memanfaatkan keberadaan kebun tetangga yang lebih berhasil dalam hal tanaman dan manajemen untuk saling tukar pengalaman
5. Alam sebagai *Natural Resources*. Sebagai *Natural Resources* yang penting adalah tanah, termasuk air dan iklim, kesemuanya merupakan ekologi yang sangat menentukan usaha perkebunan. Penggunaan sumberdaya alam yang efektif dan efisien akan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.
6. Menciptakan tehnik atau kualitas kebun
7. Menciptakan suasana kondusif antara pengelola kebun dengan anggota masyarakat desa sekitar kebun, untuk terciptanya stabilitas keamanan dan untuk menghilangkan kesan bahwa masyarakat atau pengelola kebun merupakan masyarakat yang tersendiri atau feodal.
8. Menyiapkan dana yang cukup memadai untuk suksesnya strategi

9. Mengembangkan peluang bisnis baru yang berbasis lahan usaha yang ada yang bersifat *mutually benefit* dengan bisnis inti dan menguntungkan.

#### 4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember sampai dengan saat ini masih mengacu pada Surat Keputusan Bupati Nomor 35 Tahun 2005 tanggal 21 Juli 2005. Secara rinci uraian tugas dari masing-masing struktur organisasi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember adalah sebagai berikut.

##### 1. Badan Pengawas

Badan pengawas adalah aparat pelaksana kewenangan kepala daerah bidang pengawasan, pembinaan, pengembangan, dan pengendalian perusahaan daerah sesuai peraturan daerah. Dalam menjalankan tugasnya Direktur Umum dibantu dua orang Direktur yang bertugas sebagai berikut:

- a. Memimpin perusahaan daerah menurut wewenang berdasarkan peraturan daerah, menyangkut perencanaan, penguasaan, pengurusan dan pengembangan perusahaan daerah secara berhasil guna untuk mencapai tujuannya.
- b. Menetapkan rencana kerja perusahaan daerah beserta pedoman pelaksanaannya
- c. Memimpin dan mengawasi penyelenggaraan perusahaan daerah
- d. Menetapkan kebijaksanaan tentang pembinaan pengurusan, penguasaan dan pengembangan unti-unti perusahaan daerah

- e. Menyelenggarakan program produksi, program permodalan, pemasaran, pergudangan dan transportasi bagi perusahaan daerah
- f. Menyampaikan laporan pertanggung jawaban pengelolaan perusahaan daerah
- g. Membina ketrampilan dan kesejahteraan para karyawan perusahaan daerah
- h. Memelihara ketentraman dan keamanan perusahaan daerah
- i. Bertanggung jawab untuk memenuhi kewajiban pembayaran dana pembangunan daerah.

## **2. Direktur**

Direktur mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Membantu Direktur Utama dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang kewenangannya serta mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan/tugas bagian-bagian yang berada dibawah kewenangannya, yaitu: Bagian Umum, Bagian Produksi/teknik, Bagian Komersial dan Bagian tata usaha keuangan
- b. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur utama

## **3. Satuan Pengawas Intern (SPI)**

Dipimpin oleh seorang Kepala Satuan Pengawasan Intern yang dalam menjalankan kegiatannya bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama.

Satuan Pengawas Intern mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Membantu Direktur Utama dalam mengadakan penelitian atas sistem pengendalian dan pengelolaan (manajemen), pelaksanaan serta memberikan saran perbaikan

- b. Melakukan *auditing internal*
- c. Menyusun laporan audit

Satuan pengawas intern ini terdiri dari :

- a. Sub Bagian Administrasi dan Keuangan
- b. Sub Bagian Pengawasan Operasional

#### **4. Direktur Umum dan Keuangan**

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Membantu direktur utama dalam melaksanakan tugas keuangan dan umum
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan tugas bagian yang ada di bawah kewenangannya yaitu, bagian umum dan tata usaha keuangan
- c. Dalam melakukan tugasnya bertanggung jawab pada Direktur Utama

##### **4.1. Bagian Umum**

Bagian Umum ini mempunyai tugas menyelenggarakan kebijaksanaan dalam bidang pengadaan barang-barang kebutuhan perusahaan, urusan kesekretariatan Kantor Direksi dan urusan Rumah Tangga serta urusan personalia.

Bagian Umum terdiri dari:

- a. Sub Bagian Pengadaan Barang
- b. Sub bagian Personalia dan kesejahteraan
- c. Sub Bagian Sekretariat dan Rumah tangga



#### 4.2. Bagian Tata Usaha Keuangan

Bagian ini mempunyai tugas untuk menyelenggarakan kebijaksanaan Direksi yang menyangkut bidang anggaran, permodalan, pembiayaan, penerimaan, administrasi keuangan serta perbendaharaan perusahaan, perasuransian dan perpajakan serta mengerjakan tata usaha keuangan.

#### 5. Direktur Produksi/Teknik

Bagian Produksi /Teknik terdiri dari :

1. Sub Bag Mesin Kendaraan dan Bangunan

2. Sub Bag Tehnologi Tanaman

3. Sub Bag Statistik dan Evaluasi Produksi

Bagian Produksi/ Teknik mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana produksi, menyelenggarakan proses produksi serta pengawasan dan pengendalian terhadap proses produksi
- b. Menyusun pedoman kerja (manual) sebagai pedoman dan petunjuk kerja bagi petugas teknik produksi
- c. Menyelenggarakan pembelian bahan untuk produksi
- d. Menentukan penggunaan metode kerja dan teknik, penggunaan tenaga kerja dan peralatan/bahan-bahan, sesuatunya berhubungan dengan bidang tanaman, pengolahan hasil dan persiapan pengiriman/penjualan hasil produksi
- e. Mengurus soal-soal agrarian dan pemakaian tanah-tanah perusahaan

- f. Melakukan pembimbingan dan mengawasi pelaksanaan rencana kerja di kebun-kebun di bidang tanaman/pengolahan hasil
- g. Mengurus persoalan-persoalan hama dan penyakit tanaman serta mengawasi penggunaan dan penyimpanan obat-obat tanaman di kebun
- h. Memperbaiki, merevisi, merawat dan mengawasi pemeliharaan mesin-mesin dan instalasi
- i. Mengawasi pekerjaan bengkel-bengkel yang sehubungan kontrak-kontrak perbaikan mesin-mesin
- j. Menyelesaikan penawaran dan kontrak-kontrak perbaikan mesin-mesin
- k. Membuat gambar mesin-mesin
- l. Menyelesaikan administrasi di bidang kendaraan bermotor mengenai pajak, STNK, BPKB, surat ijin trayek dan keur kendaraan bermotor

## 6. Bagian Komersial

Bagian Komersial mempunyai tugas:

- 1) Menyelenggarakan pembinaan dan koordinasi terhadap para penyalur dan pengecer serta sarana-sarana pemasaran lainnya
- 2) Menyelenggarakan pengawasan dan proses penjualan barang
- 3) Menyusun laporang pemasaran dan penjualan
- 4) Menyelenggarakan administrasi di bidang penjualan

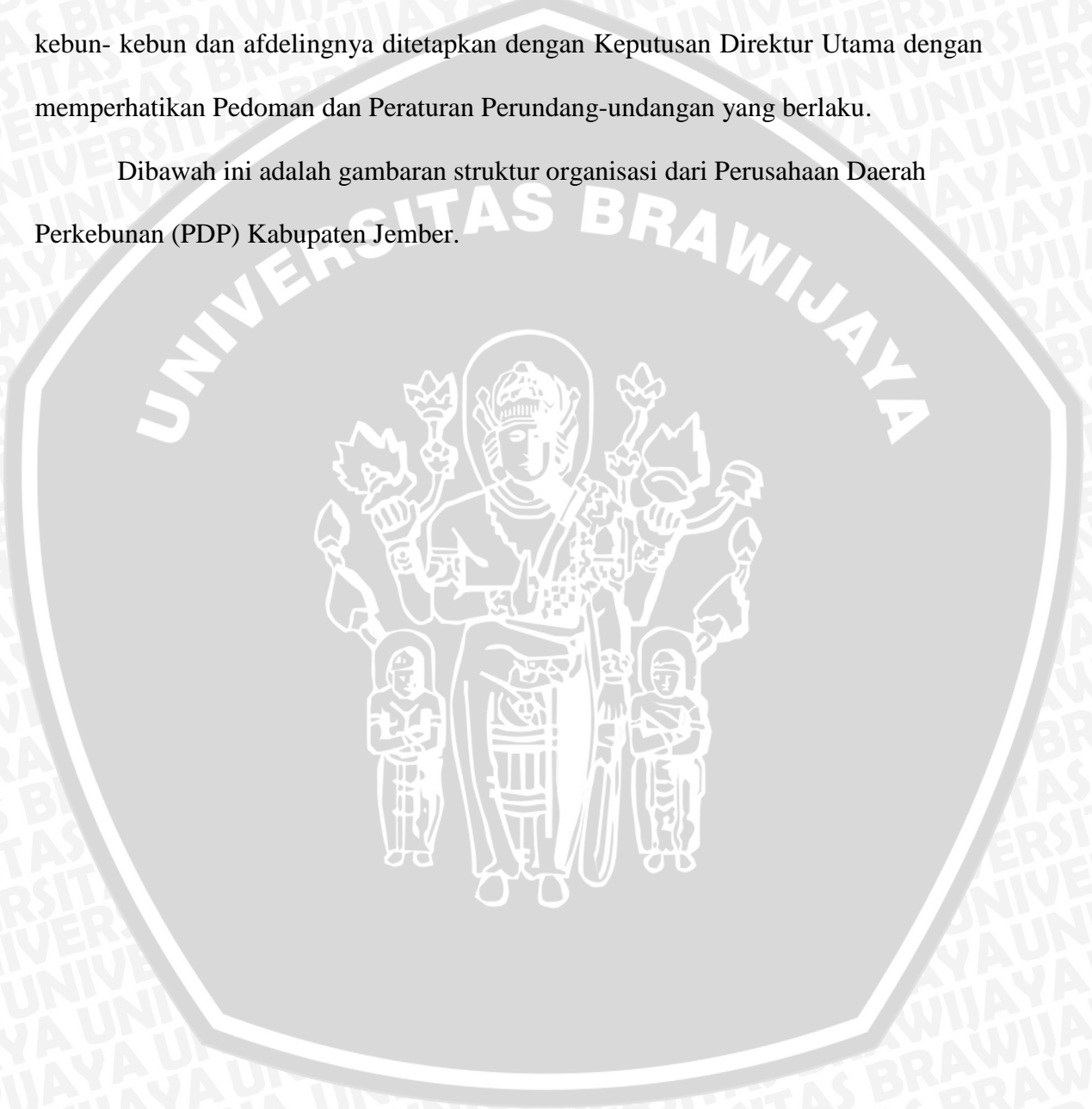
Bagian komersial terdiri dari:

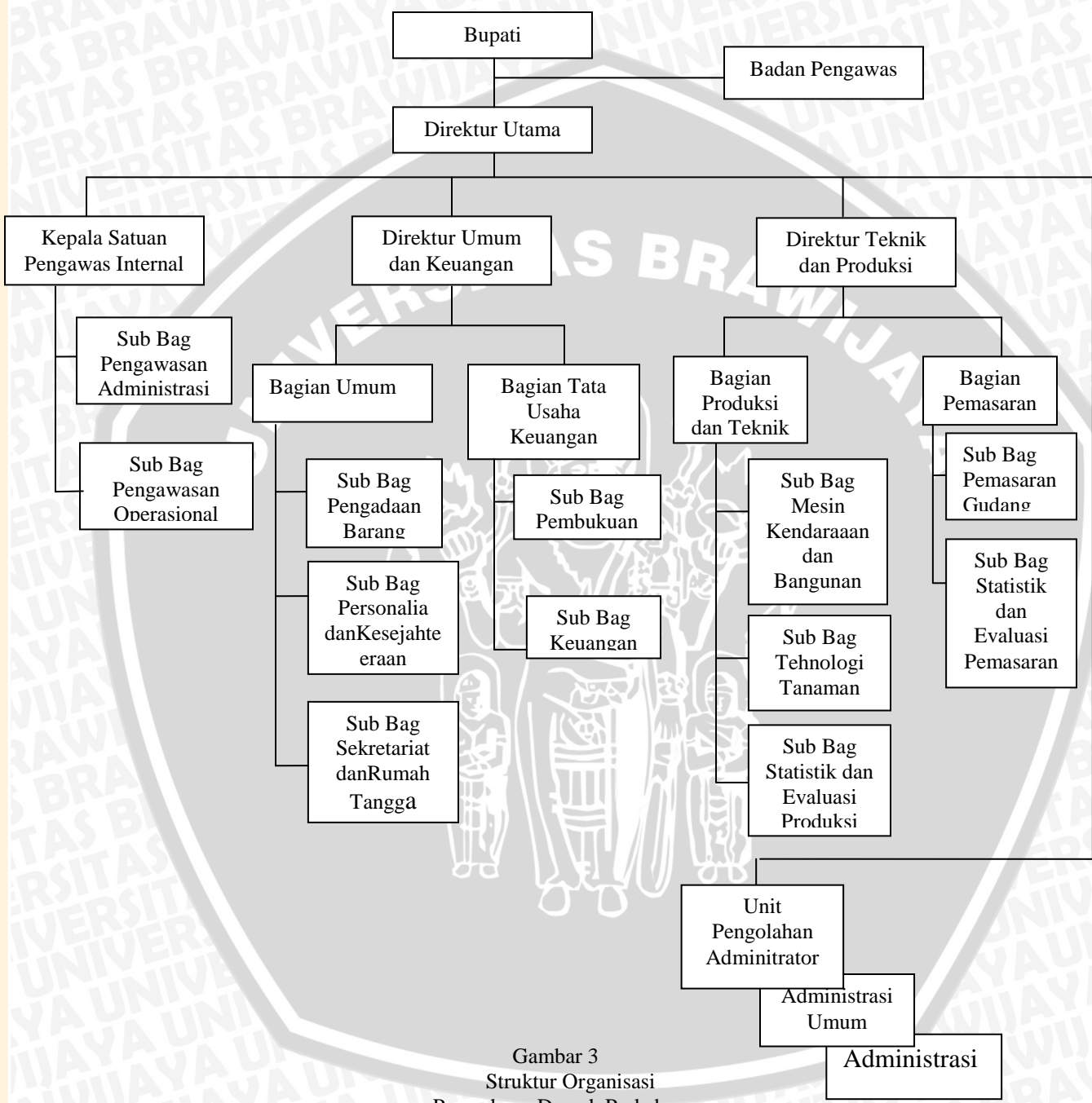
1. Sub Bagian Pemasaran/ Gudang
2. Sub Bagian Statistik dan Evaluasi Pemasaran

## 7. Unit-unit Pengolah Administratur

Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Keadministraturan beserta kebun- kebun dan afdelingnya ditetapkan dengan Keputusan Direktur Utama dengan memperhatikan Pedoman dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Dibawah ini adalah gambaran struktur organisasi dari Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember.





Gambar 3 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Perkebunan

Tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban kerja dari masing-masing unit pada umumnya dapat dipisahkan dalam 3 kegiatan, yaitu : tugas manajemen yang menekankan pada kepemimpinan, tugas teknis yang menyangkut keahlian, tugas teknis budidaya tanaman dan prosesing pabrik, tugas administrasi, tugas bina lingkungan/ tugas pembinaan masyarakat.

Direktur Utama Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember memimpin dan memiliki kewenangan penuh pengelolaan perusahaan. Direktur utama Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember seharusnya juga bertanggung jawab kepada Bupati Jember sebagai pemegang saham/pemilik perusahaan perkebunan. Dalam hal ini bupati dapat saja menunjuk Kepala banwas untuk memimpin rapat umum pemegang saham/pemilik, apabila Bupati secara pribadi tidak dapat memimpin/ menghadiri secara langsung.

##### **5. Tunjangan dan Kesejahteraan Karyawan**

Tunjangan adalah kompesasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember memberikan beberapa tunjangan dan fasilitas kepada karyawannya seperti sebagai berikut:

- a. Perumahan, tidak semua karyawan mendapat perumahan karena jumlahnya terbatas dan sebagai ganti rugi karyawan yang tidak mendapat perumahan akan mendapat ganti rugi berupa uang sewa
- b. Kesehatan, semua karyawan mendapat fasilitas berobat secara cuma-cuma
- c. Jaminan hari tua, setiap karyawan mendapat uang pensiun apabila telah memasuki masa pensiun

- d. Tunjangan hari raya, setiap karyawan diberi tunjangan sebesar 2 bulan gaji
- e. Fasilitas lainnya yaitu sarana pendidikan dan sarana olahraga bagi karyawan yang berprestasi

## 6. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan kabupaten Jember (PDP), yang dalam penelitian ini responden berjumlah 57 orang. Masing-masing responden memiliki latar belakang yang berbeda-beda yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja yang dimiliki oleh responden. Berikut ini adalah penjabaran tentang data responden dalam penelitian ini :

### 1. Responden berdasarkan Usia

Gambar umum responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7  
Responden berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-25 Tahun	6	10,5
2	25-30 Tahun	5	8,8
3	30- 35 Tahun	17	29,8
4	35 – 40 Tahun	6	10,5
5	40 – 45 Tahun	15	26,3
6	45- 50 Tahun	5	8,8
7	50 – 55 Tahun	2	3,50
8	55 – 60 Tahun	1	1,8
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber data: Data Penelitian Diolah, 2012

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 tahun ada 6 responden atau 10,5%, responden yang berusia 25-30 tahun ada 5 responden atau 8,8%, responden yang berusia 30-35 tahun ada 17 responden atau 29,8%, responden yang berusia 35-40 tahun ada 6 responden atau 10,5%, responden yang berusia 40-45 tahun ada 15 responden atau 26,3%, responden yang berusia 45-50 tahun ada 5 responden atau 8,8%, responden yang berusia 50-55 ada 2 responden atau 3.5%, dan responden yang berusia 55-60 tahun ada 1 responden atau 1,8%. Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia 30-35 tahun.

## 2. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8  
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	40	70,2
2	Perempuan	17	29,8
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Data Penelitian diolah, 2012

Dari data data di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki ada 40 orang atau 70,2%, sedangkan jumlah responden berjenis kelamin perempuan ada 17 orang atau 29,8%. Dari uraian tersebut menggambarkan bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

### 3. Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran umum responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9  
Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD	5	8,8
2	SMP	6	10,6
3	SMA	11	19,2
4	Diploma	10	17,5
5	Sarjana	25	43,9
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100 %</b>

Sumber Data: Data Penelitian diolah, 2012

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang mempunyai pendidikan terakhir hanya sampai SD ada 5 responden atau 8,8%, sedangkan responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMP ada 6 responden atau 10,6%, sedangkan responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA ada 11 responden atau 19,2%, sedangkan responden yang mempunyai pendidikan terakhir Diploma ada 10 orang atau 17,5%, dan responden yang memiliki pendidikan terakhir sebagai sarjana ada 25 responden atau 43,9%. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir sebagai sarjana.

### 4. Responden berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



Tabel 10  
Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-5 Tahun	25	44
2	5- 10 Tahun	14	24,5
3	10-15 Tahun	3	5,2
4	15-20 Tahun	5	9
5	20-25 Tahun	7	12,2
6	25-30 Tahun	0	0
7	30-35 Tahun	1	1,7
8	35-40 Tahun	2	3,5
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100 %</b>

Sumber Data: Data Penelitian diolah, 2012

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun ada 25 responden atau 44 %, sedangkan responden yang mempunyai masa kerja 5-10 tahun ada 14 responden atau 24,5%, sedangkan responden yang mempunyai masa kerja 10-15 tahun ada 3 responden atau 5,2%, sedangkan responden yang mempunyai masa kerja 15-20 tahun ada 5 responden atau 8,8%, sedangkan responden yang mempunyai masa kerja 20-25 tahun ada 7 responden atau 12,2%, sedangkan responden yang mempunyai masa kerja 25-30 tahun tidak ada responden, sedangkan responden yang mempunyai masa kerja 30-35 tahun ada 1 responden atau 1,7%, dan responden yang mempunyai masa kerja 35-40 tahun ada 2 responden atau 3.5%. Dari pernyataan di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa sebagian besar responden mempunyai masa kerja antara 1-5 tahun.

## b. Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan diketahui distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja (X), Motivasi Kerja (  $Y_1$ ), dan variabel Prestasi Kerja (  $Y_2$ ) yang diperoleh jawaban

responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden (orang) maupun dalam angka presentase (%).

**a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X)**

Distribusi Frekuensi jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja Fisik dapat dilihat pada tabel 11. Tabel 11 tersebut menjelaskan tentang distribusi frekuensi item-item lingkungan kerja fisik (X) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada item cahaya yang memberikan kenyamanan dalam bekerja (X1.1) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 43 responden atau 75,4% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 14 responden atau 24,6% menyatakan sangat setuju dalam item cahaya yang memberikan kenyamanan dalam bekerja. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,25 di mana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas yang sangat baik atas item ini.

Pada item pendistribusian cahaya ke ruang kerja (X1.2) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 44 responden atau 77,1% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 13 responden atau 22,8% menyatakan sangat setuju dalam item pendistribusian cahaya ke ruang kerja. Dari jawaban di atas diperoleh rata-rata 4,23 yang sebagian besar responden mempunyai interval kelas yang sangat baik atas item ini.

Pada item ketepatan pemilihan cat warna dinding (X1.3) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden atau 1,7% menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden atau 1,7% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 55 responden atau 91,2% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 3 responden atau 5,2% menyatakan sangat setuju dalam item ketepatan pemilihan cat warna. Dari jawaban di atas diperoleh rata-rata 4,00 yang sebagian besar responden mempunyai interval kelas yang baik atas item ini.

Pada item kecocokan kombinasi warna cat dinding (X1.4) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden atau 1,7% menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden atau 1,7% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 51 responden atau 89,4% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 4 responden atau 7,1% menyatakan sangat setuju dalam item kecocokan kombinasi warna cat dinding. Dari jawaban di atas diperoleh rata-rata 4,02 yang sebagian besar responden mempunyai interval kelas yang baik atas item ini.

Pada item berfungsinya ventilasi udara (X1.5) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 48 responden atau 84,2% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 9 responden atau 15,7% menyatakan sangat setuju dalam item berfungsinya ventilasi udara. Dari jawaban di atas diperoleh rata-rata 4,16 yang sebagian besar responden mempunyai interval kelas yang baik atas item ini.

Pada item sirkulasi udara yang lancar (X1.6) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 46 responden atau 80,7% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 11 responden atau 19,2% menyatakan sangat setuju dalam item sirkulasi udara yang lancar. Dari jawaban di atas diperoleh rata-rata 4,19 yang sebagian besar responden mempunyai interval kelas yang baik atas item ini.

Pada item kebersihan lingkungan kerja yang terjaga (X1.7) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden atau 1,7% menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden atau 3,5% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 35 responden atau 61,4% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 19 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju dalam item kebersihan lingkungan kerja yang selalu terjaga. Dari jawaban di atas diperoleh rata-rata 4,26 yang sebagian besar responden mempunyai interval kelas yang sangat baik atas item ini.

Pada item tersedianya tempat sampah di ruang kerja (X1.8) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebesar 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 44 responden atau 77,1% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 13 responden atau 22,8% menyatakan sangat setuju dalam item tersedianya tempat sampah di ruang kerja. Dari jawaban di atas diperoleh rata-rata 4,23 di mana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas yang sangat baik atas item ini.

Pada item jaminan atas keselamatan kerja (X1.9) sebanyak sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebesar 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebesar 5 responden atau 8,7% menyatakan ragu-ragu, sebesar 49 responden atau 85,9% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 3 responden atau 5,2% menyatakan sangat setuju dalam item jaminan atas keselamatan kerja. Dari jawaban di atas diperoleh rata-rata 3,96 di mana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas yang baik atas item ini.

Pada item perlindungan yang baik dalam bekerja (X1.10) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebesar 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebesar 5 responden atau 8,7% menyatakan ragu-ragu, sebesar 47 responden atau 82,4% menyatakan sangat setuju dan sisanya sebanyak 6 responden atau 10,5% menyatakan sangat setuju dalam item perlindungan yang baik dalam bekerja. Dari jawaban di atas diperoleh rata-rata 4,00 dimana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas yang baik atas item ini.

Tabel 11  
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Item	Skor jawaban responden										Mean	Kategori
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5			
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%		
X1.1	0	0	0	0	0	0	43	75,4	14	24,6	4,25	Sangat Baik
X1.2	0	0	0	0	0	0	44	77,1	13	22,8	4,23	Sangat Baik
X1.3	0	0	1	1,7	1	1,7	52	91,2	3	5,2	4,00	Baik
X1.4	0	0	1	1,7	1	1,7	51	89,4	4	7,1	4,02	Baik
X1.5	0	0	0	0	0	0	48	84,2	9	15,7	4,16	Baik
X1.6	0	0	0	0	0	0	46	80,7	11	19,2	4,19	Baik
X1.7	0	0	1	1,7	2	3,5	35	61,4	19	33,3	4,26	Sangat Baik
X1.8	0	0	0	0	0	0	44	77,1	13	22,8	4,23	Sangat Baik
X1.9	0	0	0	0	5	8,7	49	85,9	3	5,2	3,96	Baik
X1.10	0	0	0	0	5	8,7	47	82,4	6	10,5	4,00	Baik
<b>Mean Skor Variabel</b>											4,13	Baik

Sumber Data: Data Penelitian diolah, 2012

Keterangan :

- X1.1 = cahaya yang memberikan kenyamanan dalam bekerja
- X1.2 = distribusi cahaya ke ruang kerja
- X1.3 = ketepatan pemilihan cat warna dinding
- X1.4 = kombinasi warna cat dinding cocok
- X1.5 = berfungsinya ventilasi udara
- X1.6 = sirkulasi udara yang lancar
- X1.7 = kebersihan lingkungan yang terjaga
- X1.8 = tersedianya tempat sampah di ruang kerja
- X1.9 = jaminan atas keselamatan kerja
- X1.10 = perlindungan yang baik dalam bekerja

### b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y<sub>1</sub>)

Distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 12 menjelaskan tentang distribusi frekuensi item-item motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada item menyelesaikan tugas dengan giat (Y<sub>1.1</sub>) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 41 responden

atau 71,9% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 16 responden atau 28,1% menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,28 di mana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas yang sangat baik atas item ini.

Tabel 12  
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Item	Skor jawaban responden										Mean	Kategori
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5			
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%		
Y1.1	0	0	0	0	0	0	41	71,9	16	28,1	4,28	Sangat Baik
Y1.2	0	0	0	0	0	0	50	87,7	7	12,2	4,12	Baik
Y1.3	0	0	0	0	0	0	54	94,7	3	5,2	4,05	Baik
Y1.4	0	0	0	0	0	0	34	59,6	23	40,3	4,40	Sangat Baik
<b>Mean Skor Variabel</b>											4,21	Sangat Baik

Sumber Data: Data Penelitian diolah, 2012

Keterangan :

- Y1.1 = Menyelesaikan tugas dengan giat
- Y1.2 = Tekun dalam bekerja
- Y1.3 = Disiplin dalam mengerjakan tugas
- Y1.4 = Datang tepat waktu ke tempat kerja

Pada item ketekunan dalam bekerja (Y<sub>1.2</sub>) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 50 responden atau 87,7% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 7 responden menyatakan sangat setuju dalam ketekunan dalam bekerja. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,12 di mana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas yang baik atas item ini.

Pada item disiplin dalam mengerjakan tugas (Y<sub>1.3</sub>) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak

setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 54 responden atau 94,7% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 3 responden atau 5,2% menyatakan sangat setuju dalam kedisiplinan dalam mengerjakan tugas. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,05 di mana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas yang baik atas item ini.

Pada item datang tepat waktu ke tempat kerja ( $Y_{1.4}$ ) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 34 responden atau 59,6% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 23 responden atau 40,3% menyatakan sangat setuju dengan datang tepat waktu ke tempat kerja. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,40 di mana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas yang baik atas item ini.

### c. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja ( $Y_2$ )

Distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13  
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja

Item	Skor jawaban responden										Mean	Kategori
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5			
	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%		
Y2. 1	0	0	0	0	0	0	39	68,4	18	31,5	4, 32	Sangat Baik
Y2. 2	0	0	0	0	0	0	38	66,6	17	29,8	4, 33	Sangat Baik
Y2. 3	0	0	0	0	0	0	39	68,4	18	31,5	4, 32	Sangat Baik
Y2. 4	0	0	0	0	3	5,2	44	77,1	10	17,5	4, 12	Baik
Y2. 5	0	0	0	0	0	0	42	73,6	15	26,3	4, 26	Sangat Baik
Y2. 6	0	0	0	0	4	7,1	42	73,6	11	19,2	4, 12	Baik
<b>Mean Skor Variabel</b>											4, 25	Sangat Baik

Sumber Data: Data Penelitian diolah, 2012



Keterangan :

- Y2.1 = Hasil kerja yang baik dari waktu ke waktu
- Y2.2 = Hasil kerja yang sesuai dengan perusahaan
- Y2.3 = Menyelesaikan tugas sesuai target
- Y2.4 = Hasil kerja yang baik dibandingkan dengan teman
- Y2.5 = Menyelesaikan tugas sesuai dengan jam kerja
- Y2.6 = Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari teman

Tabel di atas menjelaskan tentang distribusi frekuensi item-item prestasi kerja

(Y<sub>2</sub>), yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada item hasil kerja yang baik dari waktu ke waktu (Y<sub>2.1</sub>) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 39 responden atau 68,4% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 18 responden atau 31,5% menyatakan sangat setuju dalam item hasil kerja yang baik dari waktu ke waktu. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,32 di mana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas yang sangat baik atas item ini.

Pada item hasil kerja yang sesuai dengan perusahaan ( Y<sub>2.2</sub>) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 38 responden atau 66,6% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 17 responden atau 29,8% menyatakan sangat setuju dalam item hasil kerja yang sesuai dengan perusahaan. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,33 di mana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas yang sangat baik atas item ini.

Menyelesaikan tugas sesuai target (Y<sub>2.3</sub>) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 39 responden atau 68,4% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 18 responden atau 31,5% menyatakan sangat setuju dalam item menyelesaikan tugas sesuai target. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,32 di mana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas yang sangat baik atas item ini.

Hasil kerja yang baik dibandingkan dengan teman (Y<sub>2.4</sub>) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden atau 5,2% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 44 responden atau 77,1% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 10 responden atau 17,5% menyatakan sangat setuju dalam hasil kerja yang baik dibandingkan dengan teman. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,12 di mana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas yang baik atas item ini.

Menyelesaikan tugas sesuai dengan jam kerja (Y<sub>2.5</sub>) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 42 responden atau 73,6% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 15 responden atau 26,3% menyatakan sangat setuju dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan jam kerja. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,26 di mana hal ini menggambarkan

bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas yang sangat baik atas item ini.

Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari teman ( $Y_{2.6}$ ) sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden atau 7,1% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 42 responden atau 73,6% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 11 responden atau 19,2% menyatakan sangat setuju dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari teman. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,12 di mana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interal kelas yang baik atas item ini.

## 2. Analisis Jalur

Analisis Path adalah sebuah pengembangan dari analisis regresi. Analisis Path digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat/kausal. Pada dasarnya koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah di set dalam angka baku atau Z-Score ( yaitu data yang di set dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Perhitungan analisis jalur dapat diketahui sebagai berikut:

### a) Pengaruh Lingkungan kerja fisik (X) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ )

Hasil Analisis Path Pengaruh Lingkungan kerja fisik (X) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ), disajikan pada Tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14  
Hasil analisis path pengaruh lingkungan kerja fisik (X) terhadap motivasi kerja( $Y_1$ )

Variabel	Standardized Coefficient	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Bebas	Beta				
X	0,725	7,809	2,004	0,000	Signifikan
Variabel terikat = $Y_1$					
R = 0,725					
R Square = 0,526					
Sig.=0,000					

Sumber : Data Primer di olah, 2012

Dari hasil perhitungan statistik, variabel lingkungan kerja fisik (X) mempunyai pengaruh signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0,725. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 7,809 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,004 dengan taraf signifikansi t 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ).

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,95 atau  $\alpha = 0,05$ . Besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X), Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,526. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 52,6 %. Sisanya sebesar 47,4 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### b) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ )

Hasil Analisis Path pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja, disajikan pada tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15  
Hasil analisis path pengaruh lingkungan kerja fisik (X) terhadap prestasi kerja (Y<sub>2</sub>)

Variabel Bebas	Standardized Coefficient Beta	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
X	0,381	3,400	2,004	0,005	Signifikan
Variabel terikat = Y <sub>2</sub>					
R = 0,760					
R Square = 0,526					
Sig. = 0,005					

Sumber : Data penelitian di olah, 2012

Dari hasil perhitungan statistik, variabel lingkungan kerja fisik (X) mempunyai pengaruh signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0,381. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,400 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,400 dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y<sub>2</sub>).

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,95 atau  $\alpha = 0,05$ . Besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X), Prestasi Kerja karyawan (Y<sub>2</sub>) dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,562. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Prestasi Kerja memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 56,2 %, sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**c) Pengaruh Motivasi Kerja (Y<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Y<sub>2</sub>)**

Hasil analisis Path pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, disajikan pada tabel 16 sebagai berikut :

Tabel 16  
Hasil analisis path pengaruh motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ )

Variabel Bebas	Standardized Coefficient Beta	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan
$Y_1$	0,437	3,400	2,004	0,001	Signifikan
Variabel Terikat = $Y_2$					
R = 0,760					
R Square = 0,577					
Sig. = 0,001					

sumber : data diolah:2012

Dari hasil perhitungan statistik, variabel lingkungan motivasi kerja ( $Y_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0,437. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,400 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,400 dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y_2$ ).

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,95 atau  $\alpha = 0,05$ . Besarnya kontribusi variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap Prestasi Kerja karyawan ( $Y_2$ ) dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,577. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Prestasi Kerja memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 57,7% %, sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**d) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X) dan Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) secara simultan terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ )**

Hasil Analisis Path pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja, disajikan pada tabel 17 sebagai berikut :

Tabel 17

Hasil analisis Path pengaruh lingkungan kerja fisik (X) dan motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ )

Variabel Bebas	Beta	T hitung	P Value	Pengaruh
Lingkungan Kerja Fisik	0,381	2,963	0,005	Signifikan
Motivasi Kerja	0,437	3,400	0,001	Signifikan
Variabel Terikat = $Y_2$				
R = 0,760				
$R^2 = 0,577$				
F hitung= 36.850				

Sumber : Data diolah, 2012

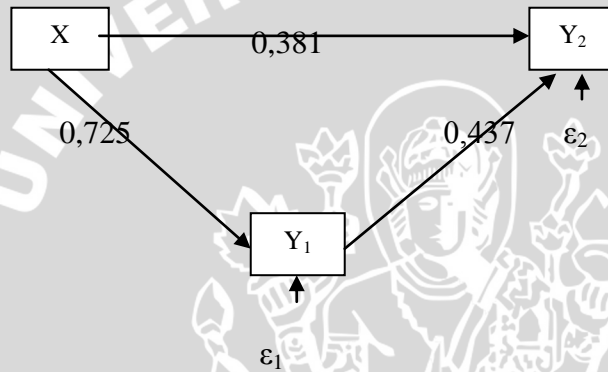
Tabel 17 di atas menjelaskan hasil perhitungan statistik secara simultan dari variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Variabel lingkungan kerja fisik (X) mempunyai pengaruh signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0,381. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,963 lebih besar dibanding dengan t tabel sebesar 2,004 dengan taraf signifikan 5%. Dari hasil perhitungan secara statistik, variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0,437. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,400 lebih besar dibanding dengan t tabel 2,004 dengan taraf signifikan 5%.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X) dan motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ) dengan nilai f hitung sebesar 36.850 lebih besar dibanding dengan nilai f tabel sebesar 3,160.

Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh yang nyata/signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

**e) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X) terhadap Motivasi Kerja (Y<sub>1</sub>) dan Prestasi Kerja (Y<sub>2</sub>)**

Melalui hasil analisis Path pada tabel 15, 16, dan tabel 17 dapat diketahui pengaruh langsung variabel lingkungan kerja fisik (X) terhadap motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) dan prestasi kerja karyawan (Y<sub>2</sub>) bahwa :



Gambar 4  
Diagram Jalur Path

Keterangan :

X : Lingkungan Kerja Fisik

Y<sub>1</sub> : Motivasi Kerja

Y<sub>2</sub> : Prestasi Kerja Karyawan

Analisis pengaruh langsung ( *direct effect*), pengaruh tak langsung ( *indirect effect*), dan pengaruh total ( *total effect*) antar variabel dalam model digunakan untuk membandingkan besarnya pengaruh setiap variabel. Pengaruh langsung adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah efek yang muncul dari variabel lain yang dianggap



berpengaruh terhadap variabel dependen, tetapi tidak mempunyai pengaruh utama yang disebut dengan variabel moderator. Hasil uji pengaruh langsung, tidak langsung, dan total disajikan pada tabel 18 di bawah ini.

Tabel 18  
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, Total Variabel

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Dirrect Effect	Indirect Effect	Total Effect	t hitung	Sig.t	Keterangan
X	Y <sub>1</sub>	0,725	0	0,725	7,809	0,000	Signifikan
X	Y <sub>2</sub>	0,381	(0,725)(0,437)= 0,317	0,698	2,963	0,005	Signifikan
Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	0,437	0	0,439	3,400	0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2012

Tabel 18 diatas, menunjukkan bahwa pengaruh total lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa variabel *independent* (lingkungan kerja fisik) mampu memperkuat variabel *intervening* (Motivasi Kerja) dan variabel *dependent* (prestasi kerja).

Hasil analisis jalur pada ketentuan nilai probabilitas tidak lebih besar dari 0,05 ( $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ ) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 0,725, lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja sebesar 0,381 dan pengaruh tidak langsung prestasi kerja melewati motivasi kerja (sebagai *interveningnya*) harus dikalikan dengan menghitung koefisien tidak langsung sebesar  $0,725 \times 0,437 = 0,317$ . Nilai pengaruh langsung motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,437.

Apabila *Total Effect* (TE) > *Dirrect Effect* (DE) maka variabel *intervening* memperkuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jadi berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) adalah variabel yang memperkuat variabel lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja. Selain itu, berdasarkan hasil dari pengujian di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ), nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ).
- b. Pada pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ), nilai signifikan t sebesar 0,005 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ).
- c. Pada pengaruh variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ), nilai signifikan t sebesar 0,001 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ).

#### **D. Pembahasan**

Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan. Jika

lingkungan kerja baik maka motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan pun akan meningkat.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan analisis statistik yang telah dipaparkan sebelumnya, untuk lebih jelasnya akan dibahas di bawah ini :

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan statistik, nilai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja sebesar 0,725, dengan sig. t sebesar 0,000 yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan salah satu aspek yang penting dalam bekerja. Motivasi adalah suatu yang menjadi dorongan bagi seseorang dalam bekerja. Salah satu bentuk motivasinya dengan menyediakan suatu lingkungan kerja fisik yang baik. Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat diketahui bahwa dengan lingkungan kerja fisik yang baik akan memunculkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik yang baik. Hasil ini diperkuat oleh teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg dalam Robbins (2007:218) bahwa, kondisi-kondisi yang melingkupi pekerjaan seperti kualitas pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja fisik, dan keamanan kerja telah dicirikan oleh Herzberg sebagai faktor *hygiene*. Berdasarkan teori tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan statistik, nilai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja sebesar 0,381 dengan sig.t sebesar 0,005 yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah hasil dari suatu tugas atau pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan. Prestasi kerja juga merupakan sebuah standar kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan itulah yang akan menjadi tolok ukur standar seseorang dalam bekerja. Berdasarkan prestasi kerja tersebut, manager akan mengamati seseorang dalam bekerja dan dari penilaian tersebut akan diketahui apakah karyawan tersebut mempunyai prestasi yang baik dalam bekerja atau tidak. Hasil ini diperkuat dengan pendapat Steers (1977 : 124), iklim mempengaruhi efektivitas organisasi, mungkin lebih tepat jika kita bicara mengenai segi-segi efektivitas yang berhubungan dengan individu atau kelompok (misalnya, kepuasan kerja, prestasi kerja, keikatan organisasi dan seterusnya).

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan statistik, nilai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,437 dengan sig.t sebesar 0,001 yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh teori dari Mc Clelland dalam Hasibuan (2003:112) bahwa, kebutuhan akan berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan

keaktivitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan statistik, nilai pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja menghasilkan  $Sig.= 0,000$  (lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ ) atau  $F$  hitung 36,850 lebih besar dibandingkan dengan  $F$  tabel 3,160 dan  $\alpha=0,05$ ). Hal ini berarti secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh teori Kebutuhan dari McClelland dalam Robbins (2007:225) bahwa, makin tinggi individu naik ke dalam organisasi, makin besar motif kekuasaan sang pemegang jabatan (*incumbent*). Akibatnya, posisi-posisi yang berkuasa akan menjadi rangsangan untuk munculnya motif kekuasaan tinggi. Akhirnya karyawan berhasil dilatih untuk merangsang kebutuhan prestasi mereka. Pelatih berlaku efektif dalam mengajar individu-individu untuk berpikir dari segi prestasi, menang dan sukses, kemudian membantu mereka untuk belajar cara bertindak dalam cara yang berprestasi tinggi dengan lebih menyukai situasi dimana mereka mempunyai tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan resiko yang sedang. Berdasarkan teori tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja akan mempengaruhi seseorang untuk mencapai prestasi kerja. Adanya motivasi kerja, seseorang akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Motivasi kerja perlu dilaksanakan suatu organisasi, dimana seluruh

aktifitas dan tugas-tugas jika di dasarkan pada motivasi yang tinggi maka prestasi kerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya.

#### 5. Perhitungan Nilai Mean dari Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

Dari hasil perhitungan frekuensi skor nilai mean pada variabel lingkungan kerja fisik (X) sebesar 4,13 yang berada pada daerah positif (baik), variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 4,21 yang berada pada daerah positif (sangat baik) dan variabel prestasi kerja ( $Y_2$ ) sebesar 4,25 yang berada pada daerah positif (sangat baik). Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel lingkungan kerja fisik adalah setuju. Dari rata-rata jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik sudah terpenuhi dengan baik. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah sangat setuju. Dari rata-rata jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sudah sangat terpenuhi dengan baik. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel prestasi kerja adalah sangat setuju. Dari hasil rata-rata jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja sudah sangat terpenuhi dengan baik.

#### 6. Hasil Penghitungan Analisis Path

Pada hasil analisis Path diperoleh hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,725. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,381, dan pengaruh lingkungan kerja fisik tidak langsung terhadap prestasi kerja

melewati motivasi kerja (sebagai *interveningnya*) harus dikalikan dengan menghitung koefisien tidak langsung sebesar  $0,725 \times 0,437 = 0,317$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja mempunyai nilai terbesar sebesar 0,698. Ini berarti dalam Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan adanya lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman dan mempunyai fasilitas yang baik.



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang disajikan pada bab-bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X) terhadap variabel Motivasi Kerja ( $Y_1$ ), dapat dibuktikan dengan koefisien path sebesar 0,725, nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh langsung.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X) terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ ), dapat dibuktikan dengan koefisien path sebesar 0,381, nilai probabilitas sebesar 0,005 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel Prestasi Kerja ( $Y_2$ ) berpengaruh langsung.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ ), dapat dibuktikan dengan koefisien path sebesar 0,437, nilai probabilitas sebesar 0,001 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel Prestasi Kerja ( $Y_2$ ) berpengaruh langsung.
4. Melalui hasil analisis deskriptif diketahui bahwa lingkungan kerja fisik di Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember (PDP) sangat tinggi dengan



hasil rata-rata 4,13 sedangkan motivasi kerja diperoleh rata-rata 4,21 dan untuk prestasi kerja diperoleh rata-rata sebesar 4,25.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan sebaiknya memperbaiki kondisi lingkungan kerjanya. Karena item lingkungan kerja fisik X1.9 memperoleh rata-rata sebesar 3,96 yaitu jaminan atas keselamatan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan kurang memadai. Dengan jaminan keselamatan kesehatan kerja akan bisa mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa penelitian selanjutnya perlu dikembangkan dengan menambahkan beberapa variabel yang di duga mampu menjadi penjelasan terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja fisik yang sudah diperbaiki akan menimbulkan sebuah motivasi kerja yang tinggi. Selain mempengaruhi motivasi kerja juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Mempertahankan hubungan baik antar karyawan sehingga dapat meningkatkan komunikasi yang lebih bersahabat antara pimpinan dengan karyawan agar dapat menciptakan motivasi kerja dan prestasi kerja yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Pratik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja. Edisi Kedua*. Jakarta: CV. Rajawali
- Flippo, Edwin B. 1995. *Personel Management. Sixth Edition*. Jakarta: CV.Rajawali
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:ANDI Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan ,Malayu.S.P.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Bandung: Refika Aditama.
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia. Cetakan Keempat*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung:CV.Mandar Maju
- , 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Ahmad. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta

Rivai, V dan Sagala,j.e, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari teori ke praktik. Edisi 2*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks

Sholehuddin. 2008. *Kepemimpinan Pemuda dalam Berbagai Perspektif*. Tangerang: Intimedia

Siagian ,Sondang P.2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta

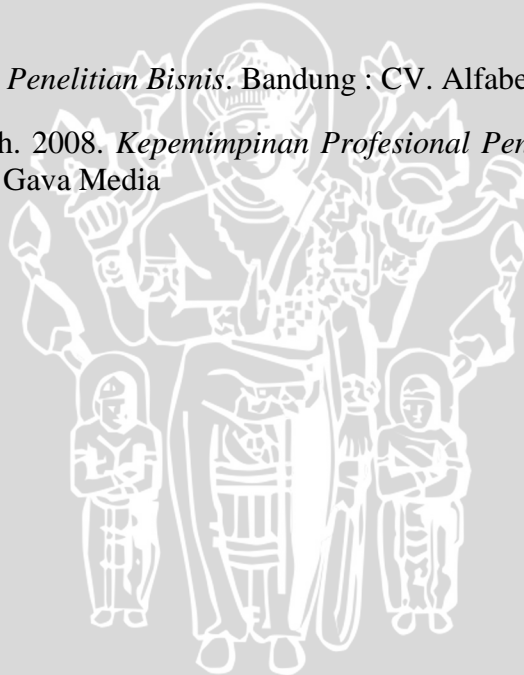
—————2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara

Singarimbun, Masri.2008. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta Barat:LP3ES

Steers, M.Richard.1977. *Efektivitas Organisasi*. California: Goodyear Publishing Company

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2008. *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*. Yogyakarta: Gava Media



## Frequency Table

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	75.4	75.4	75.4
	5	14	24.6	24.6	100.0
Total		57	100.0	100.0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	77.2	77.2	77.2
	5	13	22.8	22.8	100.0
Total		57	100.0	100.0	

### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	1	1.8	1.8	3.5
	4	52	91.2	91.2	94.7
	5	3	5.3	5.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	1	1.8	1.8	3.5
	4	51	89.5	89.5	93.0
	5	4	7.0	7.0	100.0
Total		57	100.0	100.0	

### X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	48	84.2	84.2	84.2
	5	9	15.8	15.8	100.0
Total		57	100.0	100.0	

### X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	80.7	80.7	80.7
	5	11	19.3	19.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	2	3.5	3.5	5.3
	4	35	61.4	61.4	66.7
	5	19	33.3	33.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	77.2	77.2	77.2
	5	13	22.8	22.8	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.8	8.8	8.8
	4	49	86.0	86.0	94.7
	5	3	5.3	5.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.8	8.8	8.8
	4	47	82.5	82.5	91.2
	5	5	8.8	8.8	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	71.9	71.9	71.9
	5	16	28.1	28.1	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	50	87.7	87.7	87.7
	5	7	12.3	12.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	54	94.7	94.7	94.7
	5	3	5.3	5.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	



**Y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	59.6	59.6	59.6
	5	23	40.4	40.4	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**Y2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	68.4	68.4	68.4
	5	18	31.6	31.6	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**Y2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	66.7	66.7	66.7
	5	19	33.3	33.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**Y2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	68.4	68.4	68.4
	5	18	31.6	31.6	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**Y2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.3	5.3	5.3
	4	44	77.2	77.2	82.5
	5	10	17.5	17.5	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**Y2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	73.7	73.7	73.7
	5	15	26.3	26.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**Y2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.0	7.0	7.0
	4	42	73.7	73.7	80.7
	5	11	19.3	19.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	



## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	4.2456	.4343	57.0
2.	X1.2	4.2281	.4233	57.0
3.	X1.3	4.0000	.3780	57.0
4.	X1.4	4.0175	.4005	57.0
5.	X1.5	4.1579	.3679	57.0
6.	X1.6	4.1930	.3981	57.0
7.	X1.7	4.2632	.6131	57.0
8.	X1.8	4.2281	.4233	57.0
9.	X1.9	3.9649	.3763	57.0
10.	X1.10	4.0000	.4226	57.0

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 57.0 N of Items = 10

Alpha = .7947

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1.1	4.2807	.4533	57.0
2.	Y1.2	4.1228	.3311	57.0
3.	Y1.3	4.0526	.2253	57.0
4.	Y1.4	4.4035	.4950	57.0

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 57.0 N of Items = 4

Alpha = .6079

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y2.1	4.3158	.4690	57.0
2.	Y2.2	4.3333	.4756	57.0
3.	Y2.3	4.3158	.4690	57.0
4.	Y2.4	4.1228	.4656	57.0
5.	Y2.5	4.2632	.4443	57.0
6.	Y2.6	4.1228	.5025	57.0

### Reliability Coefficients

N of Cases = 57.0

N of Items = 6

Alpha = .7389





# Correlations

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1 Pearson Correlation	1.000	.855**	.218	.180	.088	.341**	.155	.273*	.163	.195	.579**
X1.1 Sig. (2-tailed)	.	.000	.104	.180	.514	.010	.249	.040	.226	.147	.000
X1.1 N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.2 Pearson Correlation	.855**	1.000	.223	.081	.109	.370**	.040	.402**	.163	.200	.566**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.000	.	.095	.548	.421	.005	.769	.002	.225	.136	.000
X1.2 N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.3 Pearson Correlation	.218	.223	1.000	.590**	.385**	.119	.462**	.223	.502**	.335*	.669**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.104	.095	.	.000	.003	.379	.000	.095	.000	.011	.000
X1.3 N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.4 Pearson Correlation	.180	.081	.590**	1.000	.223	.090	.490**	.081	.478**	.317*	.591**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.180	.548	.000	.	.095	.504	.000	.548	.000	.016	.000
X1.4 N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.5 Pearson Correlation	.088	.109	.385**	.223	1.000	.398**	.287*	.223	.170	.345**	.522**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.514	.421	.003	.095	.	.002	.030	.095	.207	.009	.000
X1.5 N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.6 Pearson Correlation	.341**	.370**	.119	.090	.398**	1.000	.154	.264*	.165	.425**	.542**
X1.6 Sig. (2-tailed)	.010	.005	.379	.504	.002	.	.253	.047	.219	.001	.000
X1.6 N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.7 Pearson Correlation	.155	.040	.462**	.490**	.287*	.154	1.000	.384**	.428**	.345**	.670**
X1.7 Sig. (2-tailed)	.249	.769	.000	.000	.030	.253	.	.003	.001	.009	.000
X1.7 N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.8 Pearson Correlation	.273*	.402**	.223	.081	.223	.264*	.384**	1.000	.163	.100	.533**
X1.8 Sig. (2-tailed)	.040	.002	.095	.548	.095	.047	.003	.	.225	.460	.000
X1.8 N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.9 Pearson Correlation	.163	.163	.502**	.478**	.170	.165	.428**	.163	1.000	.674**	.646**
X1.9 Sig. (2-tailed)	.226	.225	.000	.000	.207	.219	.001	.225	.	.000	.000
X1.9 N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.10 Pearson Correlation	.195	.200	.335*	.317*	.345**	.425**	.345**	.100	.674**	1.000	.648**
X1.10 Sig. (2-tailed)	.147	.136	.011	.016	.009	.001	.009	.460	.000	.	.000
X1.10 N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1 Pearson Correlation	.579**	.566**	.669**	.591**	.522**	.542**	.670**	.533**	.646**	.648**	1.000
X1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
X1 N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1.000	.361**	.202	.362**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.	.006	.131	.006	.000
	N	57	57	57	57	57
Y1.2	Pearson Correlation	.361**	1.000	.391**	.237	.661**
	Sig. (2-tailed)	.006	.	.003	.076	.000
	N	57	57	57	57	57
Y1.3	Pearson Correlation	.202	.391**	1.000	.287*	.555**
	Sig. (2-tailed)	.131	.003	.	.031	.000
	N	57	57	57	57	57
Y1.4	Pearson Correlation	.362**	.237	.287*	1.000	.757**
	Sig. (2-tailed)	.006	.076	.031	.	.000
	N	57	57	57	57	57
Y1	Pearson Correlation	.753**	.661**	.555**	.757**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1.000	.721**	.350**	.228	.365**	.287*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.008	.088	.005	.030	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y2.2	Pearson Correlation	.721**	1.000	.400**	.134	.169	.349**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.002	.319	.209	.008	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y2.3	Pearson Correlation	.350**	.400**	1.000	.228	.365**	.211	.644**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.	.088	.005	.114	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y2.4	Pearson Correlation	.228	.134	.228	1.000	.273*	.392**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.088	.319	.088	.	.040	.003	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y2.5	Pearson Correlation	.365**	.169	.365**	.273*	1.000	.333*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.005	.209	.005	.040	.	.011	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y2.6	Pearson Correlation	.287*	.349**	.211	.392**	.333*	1.000	.662**
	Sig. (2-tailed)	.030	.008	.114	.003	.011	.	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y2	Pearson Correlation	.746**	.706**	.644**	.570**	.624**	.662**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	57	57	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Y1

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.517	.74

- a. Predictors: (Constant), X1

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.060	1	33.060	60.980	.000 <sup>a</sup>
	Residual	29.817	55	.542		
	Total	62.877	56			

- a. Predictors: (Constant), X1  
b. Dependent Variable: Y1

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.378	1.601		2.734	.008
	X1	.302	.039	.725	7.809	.000

- a. Dependent Variable: Y1

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Y2

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.561	1.23

- a. Predictors: (Constant), Y1, X1

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.085	2	56.043	36.850	.000 <sup>a</sup>
	Residual	82.125	54	1.521		
	Total	194.211	56			

- a. Predictors: (Constant), Y1, X1  
b. Dependent Variable: Y2

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.009	2.859		.353	.726
	X1	.279	.094	.381	2.963	.005
	Y1	.768	.226	.437	3.400	.001

- a. Dependent Variable: Y2

KUESIONER  
 PENELITIAN SKRIPSI  
 FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2012

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul : ***Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan*** (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Jember), maka saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi daftar pertanyaan ini.

Dalam kesempatan ini pula, penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I, yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Peneliti mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/saudara/i.

Hormat Saya,

Elok Kusuma Wardhani

No. Responden : .....(Diisi oleh

Peneliti)

A. Identitas Responden

- 1. Jenis Kelamin : L/P
- 2. Umur : Th
- 3. Pendidikan Terakhir :
- 4. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

- 1. Berilah tanda check (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan jawaban anda dengan ketentuan pilihan jawaban sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak setuju
- TS : Tidak Setuju
- RR : Ragu-ragu
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

- 2. Pilihan hanya satu jawaban pada setiap pernyataan.



## PERNYATAAN

### 1. Lingkungan Kerja

#### A. Lingkungan Kerja Fisik (X)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Penataan cahaya dalam ruang kerja Anda memberikan kenyamanan dalam bekerja					
2	Selama Anda bekerja/melakukan aktifitas dalam ruang kerja anda, distribusi cahaya ke dalam ruang kerja anda memadai					
3	Ketepatan dalam pemilihan warna cat dinding ruang kerja Anda memberikan kesan yang nyaman sehingga memberikan semangat dalam bekerja					
4	Kombinasi warna yang ada dalam ruang kerja cocok dan terkesan tidak norak					
5	Ventilasi udara yang terdapat pada ruang kerja Anda dapat berfungsi dengan baik					
6	Sirkulasi udara dalam ruang kerja Anda lancar					
7	Kebersihan Lingkungan Kerja Anda selalu terjaga					
8	Tersedianya tempat sampah dalam ruangan kerja Anda sangat memadai					
9	Perusahaan memberikan jaminan atas keselamatan kerja Anda dengan sangat baik					
10	Perusahaan memberikan perlindungan dengan baik kepada Anda dalam bekerja					

### 2. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
11	Anda berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan giat					
12	Anda sangat tekun dalam bekerja					

13	Anda sangat disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan					
14	Anda selalu tepat waktu datang ke tempat kerja					

### 3. Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
15	Hasil kerja Anda semakin baik dari waktu sebelumnya					
16	Hasil kerja Anda selalu sesuai dengan ketentuan perusahaan					
17	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
18	Hasil kerja Anda lebih baik dibanding dengan hasil kerja teman Anda					
19	Anda menyelesaikan tugas sesuai dengan jam kerja					
20	Anda menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan teman kerja					

**TERIMA KASIH**

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2
1	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46	5	4	4	5	18	5	5	5	5	4	5	29
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	5	5	4	4	18	5	5	4	4	5	5	28
3	4	4	2	2	4	4	2	4	3	3	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43	5	5	4	4	18	5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43	5	5	4	5	19	5	5	4	5	5	4	28
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	5	17	4	5	5	4	4	4	26
7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	3	22
8	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44	5	4	4	5	18	5	5	5	4	5	5	29
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	4	27
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4	4	4	4	16	5	4	4	5	5	5	28
14	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4	4	4	5	17	4	4	5	4	5	4	26
15	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	4	25
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	17	4	4	5	4	5	4	26
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	5	26
19	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	5	4	4	5	18	5	5	5	5	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	18	5	5	5	4	5	5	29
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44	4	5	5	5	19	5	4	5	5	5	4	28
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	5	26
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	5	4	4	5	18	5	5	5	4	4	4	27
28	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	5	26
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	5	4	4	4	17	4	4	5	5	4	4	26
30	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	5	4	4	5	18	5	5	5	4	5	5	29



31	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4	4	4	5	17	5	5	5	4	4	4	27
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	16	4	5	4	5	4	4	26
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	4	25
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	5	17	4	4	4	5	5	4	26
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42	4	4	4	5	17	4	5	5	4	4	5	27
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	3	22
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	18	5	5	5	4	5	4	28
46	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	4	24
47	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43	4	5	4	5	18	5	5	4	4	4	4	26
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4	4	4	5	17	4	4	5	4	5	4	26
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	3	22
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	5	5	4	5	19	4	4	5	5	5	4	27
56	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
57	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43	4	4	4	5	17	5	5	4	4	4	4	26
Mean	4,25	4,23	4	4,02	4,16	4,19	4,26	4,23	3,96	4	4,13	4,28	4,12	4,05	4,4	4,21	4,32	4,33	4,32	4,12	4,26	4,12	4,25

## CURRICULUM VITAE

**Data Pribadi:**

**Nama** : Elok Kusuma Wardhani  
**Alamat** : Permata Saxophone e-07 Malang  
**Hp** : 085735062616  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Tempat, tanggal lahir** : Trenggalek, 30 Oktober 1990  
**Kewarganegaraan** : Indonesia  
**Status** : Belum Menikah  
**Agama** : Islam

**Ikhtisar Pendidikan:**

**Perguruan Tinggi** : Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu  
Administrasi Bisnis tahun 2008  
**Sekolah Menengah Atas** : SMA Negeri 1 Durenan, Trenggalek  
(Tahun 2005 sampai 2008)  
**Sekolah Menengah Pertama** : SMP Negeri 1 Durenan, Trenggalek  
(Tahun 2002 sampai 2005)  
**Sekolah Dasar** : SD Negeri 1 Pandean, Trenggalek  
(Tahun 1996 sampai 2002)  
**Pengalaman Kerja** : 1. Magang Bag. Administrasi Marketing  
(PT. KARYA AGUNG MOTOR)

**Publikasi / Karya Ilmiah**

: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap  
Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan ( studi pada karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember)