



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PEGADAIAN CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

Andri Tri Wijaya

NIM 120810201270

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PEGADAIAN CABANG JEMBER**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ekonomi dan Bisnis (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Andri Tri Wijaya

NIM 120810201270

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Andri Tri Wijaya

Nim : 120810201270

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 5 Oktober 2016

Yang menyatakan,

Andri Tri Wijaya

NIM 120810201270

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang
Jember
Nama Mahasiswa : Andri Tri Wijaya
Nim : 120810201270
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal :

Menyetujui

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Drs. Sampeadi M.S.

NIP 195604041985031002

Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si.

NIP 197501062000032001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.

NIP 197805252003122002

PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN CABANG JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Andri Tri Wijaya

Nim : 120810201270

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

5 Oktober 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. M. Syaharudin M.M. : (.....)
NIP 195509191985031002

Sekretaris : Dr. Hari Sukarno M.M. : (.....)
NIP 196105301988021001

Anggota : Dr. Bambang Irawan M.Si. : (.....)
NIP 196103171988021001



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi M.Si.
NIP 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak Drs. Sampeadi M.S. dan ibu Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si.;
2. Guru-guruku sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi yang telah memberiku ilmu dan bimbingan dengan penuh sabar;
3. Ayahanda Drs. Tri Wahono dan ibunda Hj. Sih Warniati yang tercinta;
4. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTO

“In the name of Allah, Most Gracious, Most Merciful”
(Terjemahan Surat *Al-Fatihah* ayat 1) *)

“Tuhan tidak akan mengubah nasib seseorang atau suatu kaum, kecuali dia sendiri yang berusaha mengubahnya”
(Terjemahan Surat *Arra'du* ayat 11) *)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”
(Terjemahan Surat *Al-Inshirah* ayat 6) *)

*) Departemen Agama Republik Indonesia. 2004. *Al-Qur'anul Kariim*. Bandung: Syaamil Cipta Media.

RINGKASAN

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember; Andri Tri Wijaya, 120810201270; 2016: 115 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun dimasa yang akan datang. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan kinerja yang baik. Agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan yang baik pula melalui lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja yang terdiri atas dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja yang terdiri atas dimensi motif, harapan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pegadaian Cabang Jember yang berjumlah 37 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh karena keterbatasan responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember. 2) ada pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember. 3) ada pengaruh motif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember. 4) tidak ada pengaruh harapan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember. dan 5) tidak ada pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember.

SUMMARY

Analysis Effect of Work Environment and Work Motivation Against Employee Performance PT. Pegadaian Branch Jember; Andri Tri Wijaya, 120810201270; 2016:115 pages; Management Department, Economics and Business Faculty, Jember University.

Human resources is a great asset to the company's survival now and in the future. In order for the company's goals can be achieved, then it takes employees to work efficiently and effectively so as to provide good performance. So employees can give a good performance, the company can provide good support also through the work environment and work motivation which can boost employee performance. This study aimed to analyze the influence of the working environment consisting of the physical dimensions of the work environment and non-physical work environment and work motivation consisting of dimensional motives, expectations and incentives to employees performance at PT. Pegadian Branch Jember. population in this study were permanent employees of PT. Pegadaian Branch Jember which amounted to 37 employees. The sampling technique used in this study is saturated due to the limited sampling of respondents. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) there is the influence of the physical work environment partially on the performance of employees at PT. Pegadaian Branch Jember. 2) there is the influence of non-physical work environment partially on the performance of employees at PT. Pegadaian Branch Jember. 3) there is a partial motive influence on the performance of employees at PT. Pegadaian Branch Jember. 4) no effect partially to the expectations of the performance of employees at PT. Pegadaian Branch Jember. and 5) there is no incentive effect partially on the performance of employees at PT. Pegadaian Branch Jember.

PRAKATA

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember”. Shalawat dan Salam semoga tercurah kepada pemimpin dan teladan sepanjang zaman, Rasullullah Muhammad SAW beserta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam skripsi ini di jabarkan hasil penelitian terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dilihat dari dimensi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motif, harapan dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Jember. Atas terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Moehammad Fathorrazi M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Drs. M. Syaharudin. M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember serta sebagai Dosen Penguji Utama atas saran yang diberikan untuk kesempurnaan skripsi;
3. Drs. Sampeadi M.S., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, pikiran dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
4. Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Dr. Hari Sukarno M.M., selaku Dosen Penguji Anggota I atas saran yang diberikan untuk kesempurnaan skripsi;
6. Dr. Bambang Irawan M.Si., selaku Dosen Penguji Anggota II atas saran yang diberikan untuk kesempurnaan skripsi;
7. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
8. Ipin, Dian, Kautsar, Ian, Novan dan Aldilla yang telah membantu saat seminar;
9. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2012;

10. Ayah dan Ibu tercinta, Drs. Tri Wahono dan Hj. Sih Warniati yang senantiasa memberikan do'a, kasih sayang, nasehat, pengorbanan serta dorongan dalam segala hal;
11. Mbak Dina dan Adek Novi yang selalu memberikan kasih sayang, nasehat dan semangat. Keponakanku Azka (semoga jadi anak yang pintar dan soleh);
12. Saudariku Rina Widya Rahmi, partner dalam segala hal, yang telah memberikan sumbangsih semangat dan perhatiannya hingga mendapatkan gelar sarjana. Semoga tetap menjadi partner setia untuk berjuang hingga akhir.
13. Dan semua pihak yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan saran dan bantuan semangat kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan, oleh karena itu penyusun sangat mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca agar lebih baik kedepannya.

Jember, 5 Oktober 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Lingkungan Kerja	7
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	7
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik	8
2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik	9
2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja	10
2.2 Motivasi Kerja	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	11

2.2.2	Dimensi Motivasi	13
2.2.3	Teori Motivasi	16
2.3	Kinerja Karyawan	18
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	19
2.3.3	Indikator Kinerja Karyawan	20
2.3.4	Pengukuran Kinerja Karyawan	21
2.3.5	Manfaat Pengukuran Kinerja Karyawan	21
2.4	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	22
2.5	Penelitian Terdahulu	23
2.6	Kerangka Konseptual Penelitian	30
2.7	Hipotesis Penelitian	31
BAB 3.	METODE PENELITIAN	35
3.1	Rancangan Penelitian	35
3.2	Metode Pengumpulan Data	35
3.3	Periode Penelitian, Populasi dan Sampel	35
3.3.1	Periode Penelitian	35
3.3.2	Populasi dan Sampel	35
3.4	Jenis dan Sumber Data	36
3.5	Identifikasi Variabel	36
3.6	Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	37
3.6.1	Definisi Operasional	37
3.6.2	Skala Pengukuran Variabel	40
3.7	Metode Analisis Data	40
3.7.1	Uji Instrumen	40
3.7.2	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	42
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	42
3.7.4	Uji Hipotesis	44
3.8	Kerangka Pemecahan Masalah	45
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1	Profil Perusahaan	47

4.1.1	Jaringan PT. Pegadaian Cabang Jember	47
4.1.2	Visi, Misi dan Tujuan PT. Pegadaian	47
4.1.3	Jenis Usaha/Kegiatan	48
4.1.4	Struktur Organisasi	48
4.1.5	<i>Job Description</i>	50
4.1.6	Rencana Kegiatan PT. Pegadaian	55
4.2	Hasil Penelitian	56
4.2.1	Karakteristik Responden	56
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	58
4.2.3	Hasil Analisis Data	65
4.3	Pembahasan	73
4.3.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	73
4.3.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.3.3	Pengaruh Motif Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.3.4	Pengaruh Harapan Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.3.5	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	78
BAB 5.	KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran	79
	DAFTAR PUSTAKA	81
	LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu	24
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	59
4.6 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	60
4.7 Deskripsi Variabel Motif	61
4.8 Deskripsi Variabel Harapan	62
4.9 Deskripsi Variabel Insentif	63
4.10 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	64
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik	65
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	66
4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Motif	66
4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Harapan	66
4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif	67
4.16 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	67
4.17 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	68
4.18 Hasil Regresi Linier Berganda	70
4.19 Uji Multikolinieritas	70
4.20 Hasil Uji t	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	30
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	45
4.1 Struktur Organisasi PT. Pegadaian Kantor Cabang	50
4.2 Hasil Uji Normalitas	69
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	84
Lampiran 2 Karakteristik Responden	90
Lampiran 3 Data Input Jawaban Responden	93
Lampiran 4 Analisis Deskripsi Statistik	99
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	107
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	112
Lampiran 7 Uji Normalitas Data	113
Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	114
Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik	115

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006:3). Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada perusahaan (Handoko, 2001:133). Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Simamora (2004:21) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis, Robert dan Jackson (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Menurut pendapat Tiffin dan Cormick dalam (As'ad, 2001:49), kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan

variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Siagian dalam (Dhina, 2010:12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Menurut Fred dan Pedhazur dalam Zurnali (2004:18) menyatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari: Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*Motive*); Pengharapan atas lingkungan kerja (*Expectation*); dan Kebutuhan atas imbalan (*Insentive*).

Menurut Kast dan Rosenzweig dalam Zurnali (2001:21) mendefinisikan *motive* sebagai : *a motive what prompts a person to act in a certain way or at least develop appropensity for speccific behavior. The urge to action can tauched off by an external stimulus, or it can be internally generated in individual thought processes*. Jadi motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan menyumbangkan perbuatan atau tingkah laku tertentu. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya milik Puspita (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Honorer terhadap Kinerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Balung Kabupaten Jember”. Kontribusi variabel motif perawat honorer terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung sebesar 30.8%, artinya bahwa motivasi kerja perawat honorer dari dimensi motif, signifikan terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung.

Mengacu pada pendapat Vroom dalam Zurnali (2004:23) mengemukakan bahwa harapan adalah adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau *outcome* yang menarik. Penelitian

terdahulu yang membuktikan harapan berpengaruh terhadap kinerja adalah Puspita (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Honorer terhadap Kinerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Balung Kabupaten Jember”. Kontribusi variabel harapan perawat honorer terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung sebesar 22.2%, artinya bahwa motivasi kerja perawat honorer dari dimensi motif, signifikan terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung.

Menurut Zurnali (2004:48) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan. Hal ini dibuktikan dalam penelitian terdahulu milik Puspita (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Honorer terhadap Kinerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Balung Kabupaten Jember”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai insentif yang kuat sebagai motivasi kerja. Kontribusi variabel insentif perawat honorer terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung sebesar 35.1%.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2001:21). Lingkungan kerja fisik

contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Penelitian terdahulu yang mendukung adanya pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja adalah berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)” oleh Fariz, Hamidah dan Muhammad (2013) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) mempunyai tingkat signifikansi $0,165 < 0,05$. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai tingkat signifikansi 0,338.

Pada kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah dan buruk. Seperti dalam penelitian ini, PT. Pegadaian merupakan satu-satunya badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang gadai namun semakin menjamurnya bank syariah yang juga bergerak dibidang gadai membuat PT. Pegadaian harus siap menghadapi tantangan persaingan yang lebih berat. Untuk mampu membawa perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan.

Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada PT. Pegadaian Cabang Jember, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Berdasarkan survei dari beberapa karyawan melalui tanya jawab sekilas tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan karyawan PT.

Pegadaian Cabang Jember saat ini, dapat diperoleh fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut, yakni:

- a. Gairah kerja karyawan relatif masih rendah, hal ini dapat dilihat dari antrian nasabah yang sangat panjang akibat dari lamanya pelayanan yang diberikan. Hal ini bisa dilihat dari jumlah antrian nasabah. Pengukuran antrian nasabah diukur secara relatif, artinya juga meminta tanggapan pada nasabah yang sedang mengantri dan saat waktu pengukuran.
- b. Masih kurangnya pemberian pelatihan terhadap karyawan sehingga pada saat proses mutasi atau promosi, terdapat karyawan belum memahami tugasnya masing-masing.
- c. Masih dijumpai karyawan yang tidak masuk kerja disaat terjadi hari “kejepit” libur.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember?
- b. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember?
- c. Apakah motif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember?
- d. Apakah harapan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember?
- e. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh harapan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

- a. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan yang berkaitan dapat mengambil kebijakan dengan cara yang tepat terutama dibidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan dan tambahan wawasan pengetahuan bagi peneliti lebih lanjut yang memakai variabel lingkungan kerja atau motivasi kerja atau kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Swastha (2004:26-27) menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan. Bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang

terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan/ fisik, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia/ non fisik, misalnya: hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

Hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan sangat signifikan. Perasaan nyaman berpusat di hati setiap orang, lingkungan fisik kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita, melalui media panca indera tersebut kemudian mengalir kedalam hati sehingga lingkungan fisik kantor yang baik akan menimbulkan semangat kinerja karyawan.

Misalnya seseorang akan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerjanya tertata rapi dan bersih, warna- warna cat dinding atau peralatan kantor serasi, dan penerangan kantor yang memadai. Bekerja akan lebih tenang kalau lingkungan kerja tidak bising, tidak ada suara-suara yang mengganggu konsentrasi kerja atau mungkin bekerja akan lebih nyaman jika sambil mendengarkan musik yang menyemangati atau yang menimbulkan inspirasi.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar

memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Adanya lingkungan fisik yang sesuai akan turut mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Menurut Sedarmayanti (2001:47) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja fisik terbagi atas beberapa indikator. Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan,
- b. Udara,
- c. Suara bising,
- d. Keamanan dan
- e. Kebersihan.

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2001:96), menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu, Wursanto (2009:137) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Herman (2008:104) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal pegawai atau sumber daya manusia meliputi serikat kerja, sistem informasi, karakter/budaya organisasi dan konflik-konflik internal. Pendapat Herman tersebut jika disimak cenderung mengarah

kelingkungan kerja non fisik. Jadi dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik.

Menurut Nitisemito (2001:211), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Kajian tentang lingkungan kerja non fisik sebagaimana diuraikan di atas bertujuan untuk membentuk sikap karyawan. Sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan masalah pembentukan dan pengusahaan sikap, Sedarmayanti (2001:83) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut:

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- d. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam

skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2003:103).

Menurut Robbins (2006:36), Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Rivai (2009:793) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Zurnali (2004:43) motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti ”menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri

seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut As'ad (2002:45) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Sedangkan menurut Robbins (2002:166) motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Menurut Trisnaningsih (2003:27) dengan adanya motivasi kerja, diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Menurut Gie dalam (Martoyo, 2000:86) motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (2004:48) motivasi karyawan adalah suatu faktor yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dari pengertian-pengertian motivasi karyawan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan merupakan sebagai sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi perusahaan atau organisasi. Menurut Mitchell dalam (Winardi, 2000:121) tujuan dari motivasi adalah memprediksi perilaku perlu ditekankan perbedaan-perbedaan antara motivasi, perilaku dan kinerja (*performance*). Motivasilah penyebab perilaku; andai kata perilaku tersebut efektif, maka akibatnya adalah berupa kinerja tinggi.

2.2.2 Dimensi Motivasi

Menurut Fred dan Pedhazur dalam Zurnali (2004:67) menyatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari: Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*Motive*); Pengharapan atas lingkungan kerja (*Expectation*); dan Kebutuhan atas imbalan (*Incentive*). Hal ini juga sesuai dengan yang di kemukakan Atkinson (Scott, 1962:83), memandang bahwa motivasi adalah merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motif, harapan dan insentif (*Atkinson views motivation strength in the form of an equation-motivation = f (motive + expectancy + incentive)*).

Jadi, mengacu pada pendapat-pendapat para ahli di atas, menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkan. Dalam banyak penelitian di bidang manajemen, administrasi, dan psikologi, variabel-variabel motivasi ini sering digunakan. Berikut akan dijelaskan masing-masing variabel motivasi tersebut.

a. Motif

Menurut Zurnali (2004:71), motif adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertingkah laku atau bersikap tertentu. Jadi dicoba untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang. Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu pekerjaan atau aktivitas. Ini berarti bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan.

Lebih lanjut Zurnali (2004:74) mengutip pendapat Kast dan Rosenzweig, mendefinisikan *motive* sebagai: *a motive what prompts a person to act in a certain way or at least develop appropensity for speccific behavior. The urge to action can tauched off by an external stimulus, or it can be internally generated in individual thought processes*. Jadi motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan menyumbangkan perbuatan atau tingkah laku tertentu. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dorongan untuk melakukan

sesuatu perubahan tertentu dapat disebabkan oleh hasil pemikiran dari dalam diri karyawan maupun yang berasal dari luar dirinya.

Dalam memotivasi karyawan, pimpinan hendaknya menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk berpromosi. Dengan demikian memungkinkan karyawan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya. Menurut Zurnali (2004:75), mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan kerja, dapat diukur dengan indikator-indikator, yaitu sebagai berikut :

- 1) Rasa takut dan cemas
- 2) Setia kawan
- 3) Perlakukan pekerjaan

b. Harapan

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai sesuatu keyakinan sementara pada diri seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Secara sederhana teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi bergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi dalam organisasi, jika berkeyakinan bahwa dari prestasi tersebut dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang yang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya.

Mengacu pada pendapat Vroom, Zurnali (2004:83) yang mengemukakan bahwa ekspektasi adalah adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau *outcome* yang menarik. Jadi harapan adalah merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan akan mencapai tujuan. Dengan merumuskan beberapa pendapat para ahli, Zurnali (2004:83) menyatakan bahwa terdapat dua sumber besar yang dapat mempengaruhi kelakuan individu, yaitu: sumber-sumber harapan yang berkenaan dengan peranannya antara lain, tuntutan formal dari pihak pekerjaan yang terperinci dalam tugas yang

seharusnya dilakukan dan tuntutan informal yang dituntut oleh kelompok-kelompok yang ditemui individu dalam lingkungan kerja.

Berkaitan dengan teori harapan tersebut, Zurnali (2004:91) mengemukakan indikator-indikator tentang harapan (hal-hal yang diinginkan) karyawan yaitu:

- 1) Rasa Ikut memiliki
- 2) Pemberian penghargaan
- 3) Sifat kepemimpinan

Jadi teori harapan berkenaan dengan harapan seseorang dan pengaruhnya terhadap perilaku (tindakan). Salah satu nilai teori ini adalah dapat menyediakan pimpinan dengan suatu sarana untuk menunjukkan dengan tepat perolehan yang diharapkan atau tidak diharapkan yang dihubungkan dengan prestasi tugas pelayanan kepada pelanggan.

c. Insentif

Insentif adalah sesuatu untuk memotivasi bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar akan meningkatkan semangat kerja bawahan. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri karyawan timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Kaitannya dengan insentif, Zurnali (2004:92) mengacu pada pendapat Dubin yang menyatakan bahwa pada dasarnya insentif itu adalah perangsang, tepatnya arti pendapat itu kurang lebih, insentif adalah perangsang yang menjadikan sebab berlangsungnya kegiatan, memelihara kegiatan agar mengarah langsung kepada satu tujuan yang lebih baik dari yang lain. Viteles (1973:76) merumuskan insentif sebagai keadaan yang membangkitkan kekuatan dinamis individu, atau persiapan-persiapan dari pada keadaan yang mengantarkan dengan harapan dapat mempengaruhi atau merubah sikap atau tingkah laku orang-orang. Menurut Zurnali (2004:97), pendapat yang mengemukakan bahwa insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar

karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Imbalan intrinsik adalah imbalan yang dinilai dari diri sendiri yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan imbalan ekstrinsik adalah berasal dari pekerjaan. Ada beberapa kriteria ukuran (indikator) tentang imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang dikemukakan oleh Zurnali (2004:99) yaitu sebagai berikut:

- 1) Intrinsik: penyelesaian, dan pencapaian/prestasi
- 2) Ekstrinsik: finansial, gaji dan upah serta tunjangan.

2.2.3 Teori Motivasi

a. Teori Hierarki Maslow

Teori Hierarki ini dikemukakan oleh seorang psikolog yang bernama Maslow (1943:79), mengemukakan 5 kebutuhan hidup manusia berdasarkan Hirarkinya yaitu mulai dari kebutuhan yang mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini kemudian dikenal dengan Teori Maslow atau Teori Hirarki Kebutuhan. Hirarki kelima Kebutuhan tersebut diantaranya adalah :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*), yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
- 2) Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*), yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social needs*), yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, Setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman.
- 4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*), Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan Fisiologis, Keamanan dan Sosial, orang

tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.

- 5) Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self-Actualization*), Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, Kebutuhan Aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

b. Teori Motivasi dari Frederick Herzberg

Teori ini berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan, berdasarkan studinya tentang hubungan antara sikap-sikap kerja dan kinerja kerja, Herzberg (1966:243) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya, yaitu:

- 1) Kondisi pertama adalah faktor motivator yang meliputi:
 - a) Keberhasilan pekerjaan kerja: hal ini menggambarkan suatu prestasi kerja.
 - b) Pengakuan (*recognition*): adanya harapan akan sesuatu pengakuan dari luar akan hal yang dikerjakan.
 - c) Pekerjaan itu sendiri: berhubungan dengan bagaimana kondisi pekerjaan tersebut.
 - d) Tanggung jawab: suatu komitmen akan suatu pekerjaan.
 - e) Pengembangan (*advancement*): berhubungan dengan keinginan yang ingin dicapai untuk kedepannya.
- 2) Kondisi kedua adalah *hygiene*. Faktor-faktor *hygiene* yang justru menimbulkan rasa tidak puas pada para pekerja adalah:
 - a) kebijaksanaan administrasi perusahaan
 - b) supervisi yang sangat ketat
 - c) hubungan antar pribadi
 - d) kondisi kerja
 - e) gaji dan upah

Teori Herzberg memprediksi, bahwa para manajer dapat memotivasi individu-individu dengan jalan “memasukkan“ motivator-motivatornya kedalam

pekerjaan individu, yaitu proses yang dinamakan perkayaan pekerjaan (*job enrichment*).

c. Teori X dan Y dari Mc. Gregor.

Teori ini didasarkan pada asumsi-asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan mana yang menganut teori Y. Pada asumsi teori X menandai kondisi dengan hal-hal seperti karyawan rata-rata malas bekerja, karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindar dari tanggung jawab, karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi, karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri. Sedangkan pada asumsi teori Y menggambarkan suatu kondisi seperti karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan, dapat memikul tanggung jawab, berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi, karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara pikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Menurut Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (2004:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Menurut Prabu (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2003:65) faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi:

a. Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.

b. Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

c. Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan indikator. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
- c. Keandalan, keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml dan Berry dalam (Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
- d. Kehadiran, kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama, kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam

menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena didukung dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik lagi atas sumber daya yang digunakan dalam organisasi. Berikut merupakan pengertian pengukuran kinerja melalui pandangan beberapa ahli:

- a. Menurut Bambang Wahyudi (2002:101) pengukuran kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.
- b. Menurut Henry Simamora (2004:200) pengukuran kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mengukur hasil yang telah dicapai seseorang atau kelompok sesuai dengan tugas dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

2.3.5 Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut Yuwono (2003:29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah:

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pada pelanggan;
- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal;
- c. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut;
- d. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi dan

- e. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "*reward*" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

2.4 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Hubungan antara lingkungan fisik dengan kinerja karyawan sangat signifikan. Perasaan nyaman berpusat di hati setiap orang, lingkungan fisik kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita, melalui media panca indera tersebut kemudian mengalir kedalam hati sehingga lingkungan fisik kantor yang baik akan menimbulkan semangat untuk bekerja. Misalnya seseorang akan merasa semangat dalam bekerja karena lingkungan kerjanya tertata rapi dan bersih, warna-warna cat dinding atau peralatan kantor serasi, dan penerangan kantor yang memadai. Bekerja akan lebih konsentrasi kalau lingkungan kerja tidak bising, tidak ada suara-suara yang mengganggu konsentrasi kerja atau mungkin bekerja akan lebih nyaman jika sambil mendengarkan musik yang menyemangati atau yang menimbulkan inspirasi. Menurut Sedarmayanti (2007:21) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Kajian tentang lingkungan kerja non fisik sebagaimana diuraikan di atas bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nitisemito (2000:171), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan agar terciptanya kinerja yang baik.

Zurnali (2004:74), juga mengutip pendapat Kast dan Rosenzweig, yang mendefinisikan motif sebagai : *a motive what prompts a person to act in a certain way or at least develop appropensity for speccific behavior. The urge to action can tauched off by an external stimulus, or it can be internally generated in individual thought processes.* Jadi motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan menyumbangkan perbuatan atau tingkah laku tertentu. Dengan adanya motif yang dimiliki seseorang akan mendorong menjadi lebih giat bekerja.

Mengacu pada pendapat Vroom, Zurnali (2004:83) mengemukakan bahwa harapan merupakan kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau *outcome* yang menarik. Dengan adanya *outcome* yang menarik bagi karyawan di sebuah perusahaan pasti akan membantu turut serta dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk berusaha.

Dalam kaitannya dengan insentif, Zurnali (2004:97) mengacu pada pendapat Dubin yang menyatakan bahwa pada dasarnya insentif adalah perangsang yang menjadikan sebab berlangsungnya kegiatan, memelihara kegiatan agar mengarah langsung kepada satu tujuan yang lebih baik dari yang lain. Insentif merupakan suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan yaitu kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang merupakan salah satu bagian penting untuk menjadi landasan dalam sebuah penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian terdahulu dapat kita bandingkan yang nantinya dapat mendukung atau menolak penelitian yang baru saja dilakukan. Berikut rangkuman kajian penelitian terdahulu di sajikan dalam bentuk Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penyajian rangkuman penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Arta (2013)	Motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan
2.	Sartika (2012)	Motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dari kedua variabel yang dianalisis, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (X2)
3.	Fariz, Hamidah, dan Muhammad (2013)	Lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 2.1 Penyajian rangkuman penelitian terdahulu (lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
4.	Edduar (2012)	Lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kepuasan kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Secara serempak lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
5.	Nela, Bambang, dan Arik (2014)	Lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
6.	Djamhur (2014)	Lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel lingkungan kerja fisik (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
7.	Puspita (2008)	Motif (X1), harapan (X2), insentif (X3) dan kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja perawat honorer dari dimensi motif (X1), harapan (X2) dan insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Tabel 2.1 Penyajian rangkuman penelitian terdahulu (lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
8.	Agus (2011)	Motif (X1), harapan (X2), insentif (X3), kepuasan kerja (Y1) dan kualitas pelayanan (Y2)	Analisis bivariat	Motivasi kerja dari dimensi motif (X1), harapan (X2) dan insentif (X3) berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Y1) dan kualitas pelayanan (Y2)
9.	Ian dan Richard (2013)	Motif (X1), harapan (X2), insentif (X3), kepuasan kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja yang terdiri atas variabel Motif (X1), harapan (X2) dan insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Motif (X1) merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

Sumber: Berbagai penelitian

Arta (2013) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, dengan kontribusi sebesar 12,04%. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, dengan kontribusi sebesar 8,88%. Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, dengan kontribusi sebesar 37,6% , sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh faktor faktor yang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Sartika Hayulinanda Halim pada tahun 2012, dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makasar” bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pada masing-masing variabel yaitu

motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel yang dianalisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dari hasil t_{hitung} lingkungan kerja (8,237) lebih besar dibandingkan t_{hitung} motivasi (2,080).

Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)” oleh Fariz, Hamidah dan Muhammad (2013) menunjukkan bahwa dari hasil penelitian tersebut ada pengaruh secara simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai Adjusted R Square menunjukkan angka sebesar 0,524 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 52,4% terhadap kinerja karyawan.

Seorang peneliti yang bernama Edduar (2012) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, dan secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

Nela, Bambang dan Arik (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. Penelitian ini bertujuan untuk

mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Djamhur (2014) melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dari suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari bagian *finance and administration* dan marketing area departement pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya, dengan jumlah 310 karyawan dan jumlah sampel sebesar 75. Hasil menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Puspita (2008) melakukan penelitian untuk tugas akhirnya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Honorer terhadap Kinerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Balung Kabupaten Jember”. Penelitian ini bersifat survei analitik (*explanatory study*) dengan pendekatan cross sectional yang dilaksanakan pada bulan Januari 2008. Wawancara dengan menggunakan kuesioner dilaksanakan pada 23 responden yang ditarik dari seluruh populasi (*total sampling*). Variabel bebas penelitian ini adalah motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan dan insentif.

Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Data diolah dan diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang disajikan dalam bentuk tabulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai motif yang kuat sebagai motivasi kerja, harapan yang kuat sebagai motivasi kerja dan gambaran insentif yang sebagai motivasi kerja. Motif, harapan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat honorer di instalasi rawat inap RSUD Balung. Kontribusi masing-masing variabel motif, harapan dan insentif perawat honorer terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung sebesar 30.8%, 22.2% dan 35.1%. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja perawat honorer dari dimensi motif, harapan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung. Besar pengaruh motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja adalah 88.1%.

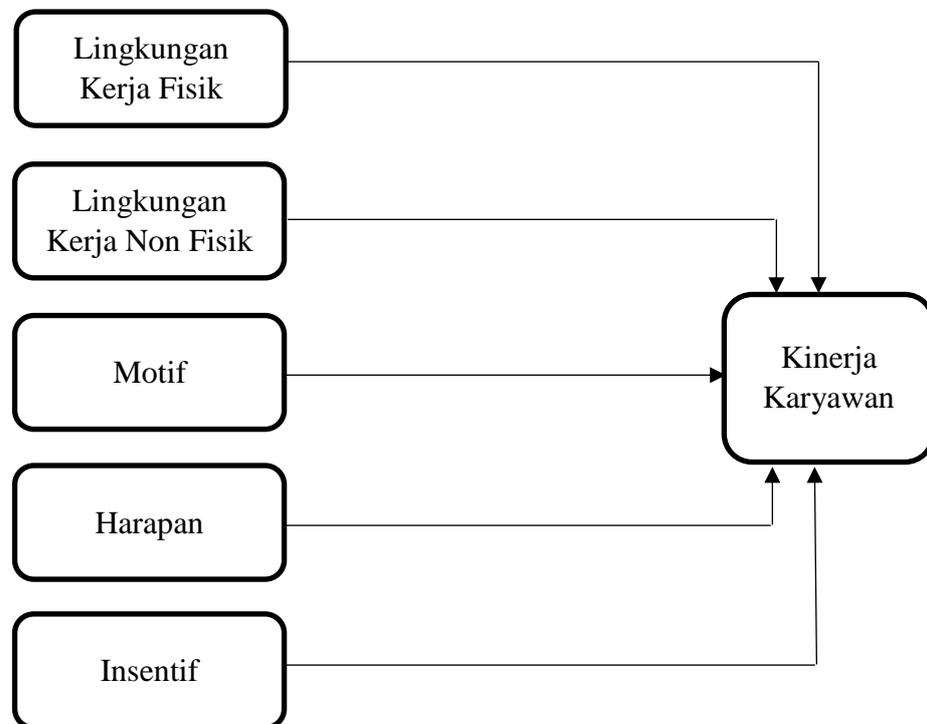
Agus (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Pelayanan Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali”. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,822. Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Selain itu, hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung motivasi terhadap kualitas pelayanan karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,673. Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kualitas pelayanan karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi karyawan maka peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali menjadi lebih baik pula.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti”, oleh Ian dan Richard (2013) mengemukakan bahwa hasil yang diperoleh bahwa motif dosen untuk termotivasi cenderung tinggi (3,93) karena rata-rata dosen menempuh jalur sebagai

akademisi karena panggilan untuk menjadikan perguruan tinggi tempat mereka mengajar sebagai sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dapat memberikan gambaran variabel yang terdiri dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penyusunan kerangka konseptual penelitian ini diharapkan dapat memberikan alur berpikir dalam menyusun hipotesis penelitian dan pembahasan penelitian. Kerangka konseptual dapat dilihat pada Gambar 2.1:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual penelitian
(Sumber: Data diolah 2016)

Keterangan:

Lingkungan kerja fisik, non fisik,

motif, harapan dan insentif : Variabel Independen

Kinerja Karyawan : Variabel Dependen

—————> : Secara parsial

2.7 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu ini, dijelaskan hipotesis sebagai berikut: Menurut Gie (2000:210) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan aman merupakan hal yang penting bagi karyawan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis penelitian ini adalah Nela, Bambang, dan Arik (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Berdasarkan hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X1) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7%.

H₁ : Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu ini, dijelaskan hipotesis sebagai berikut: Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2001:96), menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja non fisik yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Robbins (2006:36), “Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja non fisik mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun hubungan rekan kerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik”.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nela, Bambang, Arik (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara, sehingga lingkungan kerja fisik di Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu ini, dijelaskan hipotesis sebagai berikut: Menurut Zurnali (2004:71), motif adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertingkah laku atau bersikap tertentu. Jadi dicoba untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang. Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu pekerjaan atau aktivitas. Ini berarti bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan.

Penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis pengaruh motif terhadap kinerja adalah Puspita Trilestari (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Honorer terhadap Kinerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Balung Kabupaten Jember”. Variabel bebas penelitian ini adalah motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan dan insentif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai motif yang kuat sebagai motivasi kerja. Kontribusi variabel motif perawat honorer terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung sebesar 30.8%. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja perawat honorer dari dimensi motif, signifikan terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung.

H3 : Motif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu ini, dijelaskan hipotesis sebagai berikut: Menurut riduwan (2007:64), harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai sesuatu keyakinan sementara pada diri seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Secara sederhana teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi bergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi dalam organisasi, jika berkeyakinan bahwa dari prestasi tersebut dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang yang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya.

Penelitian terdahulu milik Puspita Trilestari (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Honorer terhadap Kinerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Balung Kabupaten Jember”. Variabel bebas penelitian ini adalah motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan dan insentif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai harapan yang kuat sebagai motivasi kerja. Kontribusi variabel harapan perawat honorer terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung sebesar 22.2%. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja perawat honorer dari dimensi motif, signifikan terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung.

H4 : Harapan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu ini, dijelaskan hipotesis sebagai berikut: Kaitannya dengan insentif, Zurnali (2004:92) mengacu pada pendapat Dubin yang menyatakan bahwa pada dasarnya insentif itu adalah perangsang, tepatnya arti pendapat itu kurang lebih, insentif adalah perangsang yang menjadikan sebab berlangsungnya kegiatan, memelihara kegiatan agar mengarah langsung kepada satu tujuan yang lebih baik dari yang lain. Viteles (1973:76) merumuskan insentif sebagai keadaan yang membangkitkan kekuatan dinamis individu, atau persiapan-persiapan dari pada keadaan yang mengantarkan

dengan harapan dapat mempengaruhi atau merubah sikap atau tingkah laku orang-orang atas kinerjanya.

Penelitian terdahulu milik Puspita Trilestari (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Honorer terhadap Kinerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Balung Kabupaten Jember”. Variabel bebas penelitian ini adalah motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan dan insentif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai insentif yang kuat sebagai motivasi kerja. Kontribusi variabel insentif perawat honorer terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung sebesar 35.1%. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja perawat honorer dari dimensi motif, signifikan terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung.

H5 : Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menyusun rancangan sebuah penelitian merupakan langkah-langkah yang diambil sebelum penelitian dilakukan, agar data yang diperlukan dapat diperoleh dan analisisnya bersifat objektif. Dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini akan dijelaskan Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Jember.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Kuisisioner

Kuisisioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan daftar pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Metode Studi Pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini diambil dari beberapa sumber, yaitu berupa buku profil perusahaan dan alamat *website* perusahaan.

3.3 Periode Penelitian, Populasi dan Sampel

3.3.1 Periode Penelitian

Di dalam penelitian ini membutuhkan waktu selama 10 hari untuk pengambilan data melalui kuisisioner pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember. Waktu tersebut dilaksanakan pada Bulan Februari 2016.

3.3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pegadaian Cabang Jember yang berjumlah 37 karyawan. Alasan menggunakan karyawan tetap agar adanya perilaku yang homogen karena kriteria dan kebijakan sama diterapkan sedangkan kalau karyawan tidak tetap berbeda kebijakan perusahaan.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Sensus merupakan pengambilan sampel secara utuh dari populasi. Jumlah sensus yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 karyawan yang merupakan karyawan tetap pada PT. Pegadaian Cabang Jember. Alasan menggunakan cara ini dilakukan apabila populasinya kecil dan istilah lain sampling jenuh.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data primer dalam penelitian ini berupa menyebarkan kuisioner kepada karyawan tetap pada PT. PEGADAIAN Cabang Jember. Data yang diperlukan berupa jawaban responden tentang lingkungan kerja dan motivasi pada kinerja karyawan.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini berupa struktur organisasi, tugas dan fungsi serta wewenang karyawan yang diperoleh dari buku profil PT. PEGADAIAN Cabang Jember.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas atau *Independent Variabel* atau (X)

1) Lingkungan kerja (X_1)

a) Lingkungan kerja fisisk ($X_{1.1}$)

b) Lingkungan kerja non fisisk ($X_{1.2}$)

- 2) Motivasi kerja (X_2)
 - a) Motif ($X_{2.1}$)
 - b) Harapan ($X_{2.2}$)
 - c) Insentif ($X_{2.3}$)
- b. Variabel Terikat atau *Dependent Variabel* atau (Y)
 Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja (X_1), adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001:21). Variabel bebas dalam lingkungan kerja meliputi:
 - 1) Lingkungan kerja fisik ($X_{1.1}$), adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2001:47) indikator dalam lingkungan kerja fisik meliputi:
 - a) Penerangan, adalah sesuatu untuk menerangi kegiatan selama didalam ruangan, baik itu lampu maupun cahaya matahari yang masuk ke dalam ruangan
 - b) Udara, adalah hal yang menunjukkan apakah diruangan kerja tersebut sejuk, lembab atau panas.
 - c) Suara bising, adalah sesuatu yang mengganggu pendengaran disaat bekerja akibat keramaian di sekitar ruangan
 - d) Keamanan, adalah menunjukkan apakah tingkat kewaspadaan ditempat bekerja atas kemungkinan terjadinya bahaya dan ancaman yang dapat diminimalisir.
 - e) Kebersihan, adalah hal yang menyangkut kondisi lingkungan disekitar kantor apakah bersih atau tidak.

- 2) Lingkungan kerja non fisisk ($X_{1.2}$), adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator dalam lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2001:83) meliputi:
 - a) Pengawasan, dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
 - b) Mekanisme pelaksanaan, artinya menyelesaikan tugas sesuai dengan jenis pekerjaan
 - c) Suasana kerja, dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
 - d) Perlakuan, seperti perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, dan kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan karyawan.
 - e) Hubungan, seperti berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.
- b. Motivasi Kerja (X_2), adalah segala sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi perusahaan atau organisasi. Variabel bebas dalam motivasi kerja meliputi:
 - 1) Motif ($X_{2.1}$), adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, menurut Zurnali (2004:75) indikator dalam motif meliputi:
 - a) Rasa takut dan cemas, dengan ada rasa takut dalam bekerja atas melakukan kesalahan akan mendorong seseorang tersebut untuk giat bekerja.
 - b) Setia kawan, seseorang terkadang ada motif untuk bekerja lebih giat atas dasar menolong rekan kerja yang lagi kesusahan dalam mengerjakan tugasnya.
 - c) Perlakuan pekerjaan, adanya perlakuan pekerjaan yang baik mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi.

- 2) Harapan ($X_{2.2}$), adalah adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau outcome yang menarik. Menurut Zurnali (2004:91) Indikator dalam harapan meliputi:
 - a) Rasa Ikut memiliki, dengan adanya rasa ikut memiliki dalam bekerja akan mendorong orang untuk bekerja lebih baik.
 - b) Pemberian penghargaan, dengan adanya dorongan melalui pemberian penghargaan juga turut membantu seseorang untuk lebih giat bekerja.
 - c) Sifat kepemimpinan, sifat kepemimpinan yang dimiliki sebagian orang pasti akan mendorong untuk lebih baik lagi.
 - 3) Insentif ($X_{2.3}$), adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan. Menurut Zurnali (2004:99) indikator dalam insentif meliputi:
 - a) Gaji, meliputi gaji bulanan, gaji piket dan lain-lain
 - b) Tunjangan, meliputi tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lain-lain
 - c) Pencapaian prestasi, seperti mendapatkan rasa hormat terhadap sesama rekan kerja dan atasan atas pencapaian prestasi yang diperoleh
- c. Kinerja Karyawan (Y), adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) indikator dari kinerja karyawan adalah:
- 1) Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
 - 2) Kualitas, adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi, kualitas yang baik memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
 - 3) Keandalan, keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

- 4) Kehadiran, kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran data yang diperoleh dari hasil kuisioner akan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut diisikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk menentukan skor penelitian, pengukuran ditentukan dari masing-masing variabel dengan menggunakan skala likert dan kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Setuju (S) : diberi skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

- a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *person product moment*, yang rumusnya sebagai berikut:

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

Dimana:

r : koefisien korelasi

X : nilai indikator variabel

Y : nilai total variabel

n : jumlah data (responden)

Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan setiap item kuisioner dinyatakan valid adalah jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif. Sebaliknya jika r hitung kurang dari r tabel berarti instrumen pengukuran tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat ukur menggunakan *Cronbach Alpha* dengan menggunakan bentuk skala likert 1-5 dengan rumus sebagai berikut (Arifin, 2003:28):

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana:

α : koefisien reliabilitas

k : jumlah variabel bebas (independen) dalam persamaan

r : koefisien rata-rata

Setelah menilai alpha, selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (*reliabel*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2002:42).

c. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2005:110), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan melakukan analisis grafik normal *probability plot* dan grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut Ghozali (2005:110) sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan

- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio, jika menggunakan skala selain yang disebutkan maka tidak dapat melakukan perhitungan.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_{1.1}X_{1.1} + b_{1.2}X_{1.2} + b_{2.1}X_{2.1} + b_{2.2}X_{2.2} + b_{2.3}X_{2.3} + e$$

Dimana:

- Y : Variabel Kinerja Karyawan
- $X_{1.1}$: Variabel lingkungan kerja fisik
- $X_{1.2}$: Variabel lingkungan kerja non fisik
- $X_{2.1}$: Variabel motif
- $X_{2.2}$: Variabel harapan
- $X_{2.3}$: Variabel insentif
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- e : Kesalahan Pengganggu

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa dalam regresi yang digunakan terdistribusi normal dan tidak terdapat heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi, sehingga

diperoleh model regresi yang benar-benar BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*).

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Apabila terjadi suatu multikolinearitas maka nilai parameter estimasi dari variabel tersebut tidak tertentu karena mempunyai standar error yang tinggi sehingga parameternya secara statistik tidak signifikan.

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas (Gujarati, 2005:299). Apabila dari model regresi yang terjadi multikolinearitas, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan. Untuk mengatasinya yaitu dengan menghapus salah satu variabel koliner, sepanjang tidak menyebabkan *specification error* (Yarnest, 2004:68).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot*. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Hipotesis

a. Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ini terdapat hubungan secara parsial antara variabel X dan Y. Proses pengujian sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

- t : hasil t hitung
- b : koefisien regresi variabel bebas
- S_b : standart error variabel bebas

Merumuskan hipotesis:

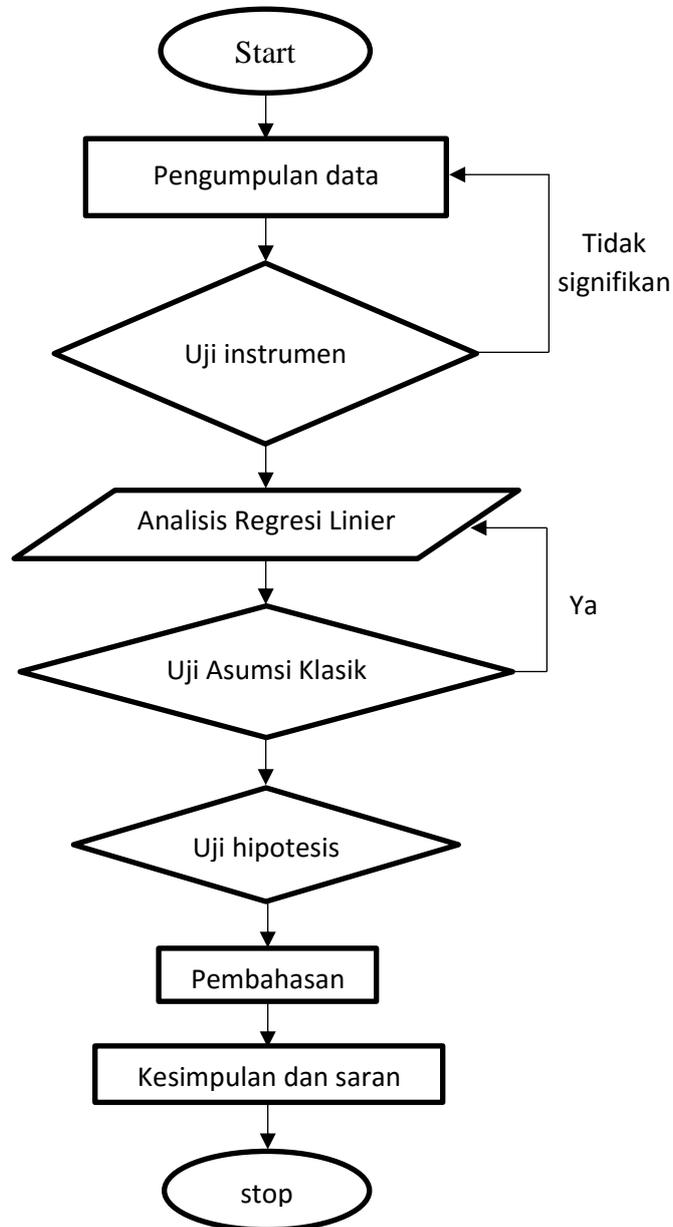
- H₀ : tidak ada pengaruh secara signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motif, harapan dan insentif terhadap kinerja karyawan
- H_a : ada pengaruh secara signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motif, harapan dan insentif terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H₀ ditolak dan H_a diterima
Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H₀ diterima dan H_a ditolak
Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Berikut adalah alur penelitian yang terdapat pada Gambar 3.1:



Gambar 3.1 Kerangka pemecahan masalah
(Sumber: Data diolah 2016)

Keterangan:

- a. *Start* merupakan tahap awal dalam penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Pengumpulan data yaitu tahap untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.
- c. Uji instrumen terdiri dari: uji validitas yaitu untuk mengetahui validitas instrumen penyebaran kuesioner dan uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsisten hasil skala pengukuran. Apabila hasil yang diuji dinyatakan tidak signifikan maka kembali pada tahap sebelumnya. Dan uji normalitas data.
- d. Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan terikat
- e. Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
- f. Uji hipotesis yaitu melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- g. Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji t hipotesis sebelumnya.
- h. Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dari hasil penelitian pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
- i. *Stop* yaitu akhir dari penelitian yang dilakukan.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

4.1.1 Jaringan PT. Pegadaian Cabang Jember

Kantor Pegadaian CP (Cabang Pembantu) Jember merupakan cabang dari jaringan pelayanan Kanwil (Kantor Wilayah) Pegadaian Surabaya. Letak Kantor Pegadaian CP (Cabang Pembantu) Jember berada di Jalan Samanhuji No. 47. Dalam rangka memperluas jangkauan pelayanan, Pegadaian mengoperasikan Unit Pelayanan Cabang (UPC) dan Unit Pelayanan Syariah (UPS). Pada area Kabupaten Jember sudah tersebar banyak Unit Pelayanan Cabang (UPC) dan Unit Pelayanan Syariah (UPS). Pada Unit Pelayanan Cabang (UPC) di Jember tersebar di UPC Tegalboto, UPC S. Parman, UPC Patrang, UPC Arjasa, UPC Mangli, UPC Kalisat dan lain-lain. Pada Unit Pelayanan Syariah (UPS) di Jember tersebar di UPS Karimata, UPS Ahmad Yani, UPS S. Parman dan UPS KH. Shiddiq.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan PT. Pegadaian (Persero)

Adapun visi, misi dan tujuan PT. Pegadaian (Persero) adalah:

- a. Visi PT. Pegadaian (Persero)
Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi Market Leader dan Mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.
- b. Misi PT. Pegadaian (Persero)
 - 1) Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
 - 2) Memastikan pemerataan pelayanan dari infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.
 - 3) Membantu pemerintah dalam kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

- c. Tujuan PT. Pegadaian (Persero)
 - 1) Melaksanakan dan menunjang pelaksanaan kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya melalui penyaluran pinjaman uang pinjaman atas dasar hukum gadai.
 - 2) Pencegahan praktek pegadaian gelap, riba dan pinjaman tidak wajar lainnya.

4.1.3 Jenis Usaha/Kegiatan

Lembaga Keuangan Bukan Bank adalah badan usaha yang melakukan kegiatan di bidang keuangan, secara langsung ataupun tidak langsung, menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat untuk kegiatan produktif. PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jember merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa gadai.

Kegiatan operasional PT. Pegadaian (Persero) yang telah dilakukan saat ini, antara lain meliputi:

- a. Menyalurkan uang pinjaman kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai,
- b. Menerima jasa taksiran, yaitu pelayanan kepada masyarakat yang ingin mengetahui berapa besar nilai riil barang yang dimilikinya ,misalnya emas,berlian dan barang-barang bernilai lainnya.
- c. Menerima jasa titipan, yaitu pelayanan kepada masyarakat yang akan menitipkan barangnya.
- d. Bekerja sama dengan pihak ketiga dalam memanfaatkan aset perusahaan dalam bidang bisnis properti seperti dalam pembangunan gedung kantor dan pertokoan dengan sistem Build, Operate and Transfer (BOT).
- e. Kredit pegawai, yaitu kredit yang diberikan kepada pegawai yang berpenghasilan tetap.

4.1.4 Struktur Organisasi

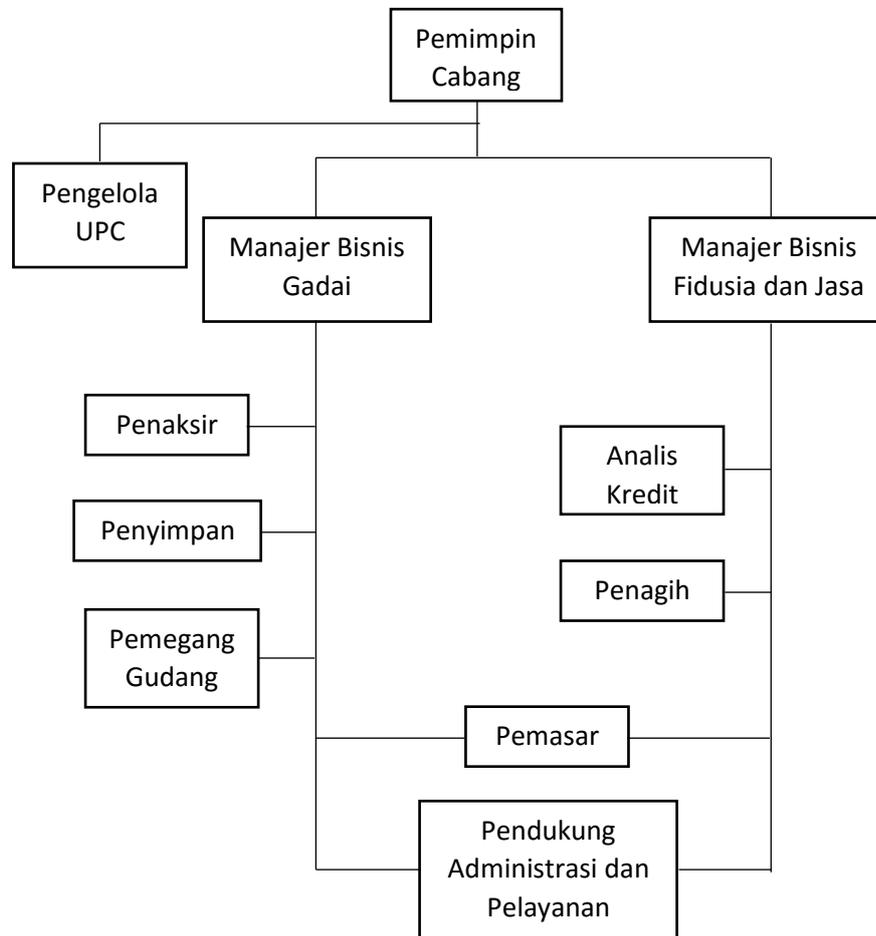
Adanya struktur organisasi kantor cabang yang menggambarkan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing pegawai serta dukungan perlengkapan kantor cabang yang dikelola dengan baik akan menghasilkan produktivitas usaha yang

semakin meningkat yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja kantor cabang serta motivasi dari karyawan Pegadaian.

Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jember dikepalai oleh seorang Pemimpin Cabang yang bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan Wilayah PT. Pegadaian di Jember, dengan status adalah Manajer Kantor Cabang. Selanjutnya dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, Manajer Kantor Cabang dibantu oleh Pengelola Unit Pelayanan Cabang (UPC), Manajer Bisnis Gadai, Manajer Bisnis Fidusia dan Jasa Lain, Analis Kredit, Penagih, seorang Penaksir, seorang Penyimpan Barang Jaminan, seorang Pendukung Administrasi dan Pembayaran, seorang Pemegang Gudang, dan Pemasar.

Seluruh kegiatan operasional setiap hari yang dilakukan oleh setiap pegawai pelaksana, Manajer Cabang, serta penataan usaha harian dilakukan oleh Bagian Administrasi dan pembayaran dan Pemasar. Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektifitas kinerja pegawai dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

**STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA PT PEGADAIAN
(PERSERO) KANTOR CABANG**



Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Pegadaian Kantor Cabang
(Sumber: PT. Pegadaian Cabang Jember)

4.1.5 Job Description

Adapun *Job Description* Personalia Pimpinan dan Pegawai adalah:

a. **Pemimpin Cabang**

Tugas Pemimpin Cabang adalah:

- 1) Menyakini/memastikan bahwa Kantor Cabang telah mempunyai rencana kerja dan anggaran Kantor Cabang dan Unit Pelayanan Cabang (UPC) berdasarkan acuan yang telah ditetapkan.

- 2) Meyakini/memastikan bahwa target bisnis (omzet, nasabah, dan lain-lain) yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik oleh seluruh unit kerja operasional.
 - 3) Merencanakan mengorganisasikan dan menyelenggarakan dan mengendalikan operasional, administrasi dan keuangan Kantor Cabang dan Unit Pelayanan Cabang (UPC)
 - 4) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan pengelolaan kredit dan barang jaminan bermasalah (*Non Performing Loan* (NPL), taksiran tinggi, barang palsu dan barang polisi) termasuk Aktiva Yang Disisihkan (AYD).
- b. Pengelola UPC (Unit Pelayanan Cabang)
- Tugas Pengelola Unit Pelayanan Cabang (UPC) adalah:
- 1) Mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan operasional Unit Pelayanan Cabang (UPC).
 - 2) Menetapkan besarnya taksiran dan uang pinjaman kredit sesuai dengan kewenangannya.
 - 3) Menangani barang jaminan bermasalah dan barang jaminan lewat jatuh tempo.
 - 4) Melakukan pengawasan melekat secara terprogram sesuai kewenangannya.
 - 5) Mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi pengelolaan kegiatan administrasi dan keuangan, serta pembuatan laporan operasional Unit Pelayanan Cabang (UPC).
 - 6) Mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi pengelolaan sarana dan prasarana, sistem pengamanan, ketertiban dan kebersihan kantor Unit Pelayanan Cabang (UPC).
- c. Manajer Bisnis Gadai
- Tugas Manajer Bisnis Gadai adalah :
- 1) Merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan operasional bisnis gadai.
 - 2) Menangani barang jaminan bermasalah (taksiran tinggi, rusak,palsu dan barang polisi) termasuk Aktiva Yang Disisihkan (AYD).

- 3) Merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi lelang barang jaminan usaha gadai.
- 4) Menetapkan besarnya taksiran dan uang pinjaman sesuai dengan kewenangannya.
- 5) Melaksanakan pengawasan melekat sesuai dengan kewenangannya.
- 6) Mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi administrasi dan keuangan bisnis gadai serta pembuatan laporan operasional dan keuangan bisnis gadai pada kantor cabang.
- 7) Melaksanakan tugas lainnya atas perintah Pemimpin Cabang terkait dengan operasional perusahaan.

d. Penaksir

Tugas Penaksir adalah:

- 1) Melaksanakan penaksiran barang jaminan dan menetapkan uang pinjaman sesuai dengan kewenangannya.
- 2) Melaksanakan penaksiran terhadap barang jaminan yang akan dilelang, untuk mengetahui mutu dan nilai, dalam menentukan harga dasar barang yang akan dilelang.
- 3) Merencanakan, menyiapkan barang jaminan yang akan disimpan agar terjamin keamanannya.
- 4) Mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan administrasi dan keuangan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mendukung kelancaran pelaksanaan operasional kantor Unit Pelayanan Cabang (UPC).
- 5) Mengorganisasikan pelaksana tugas pekerjaan pendukung administrasi dan pembayaran.
- 6) Membimbing pendukung administrasi dan pembayaran dalam rangka pembinaan dan kelancaran tugas pekerjaan.

e. Penyimpan

Tugas Penyimpan adalah:

- 1) Secara berkala melakukan pemeriksaan keadaan gudang penyimpanan barang jaminan emas dan perhiasan, agar tercipta keamanan dan keutuhan untuk serah terima jabatan.

- 2) Mengeluarkan barang jaminan emas, perhiasaan dan dokumen kredit untuk keperluan pelunasan, pemeriksaan atasan dan pihak lain.
 - 3) Mengeluarkan barang jaminan emas dan perhiasaan untuk keperluan pelunasan, pemeriksaan atasan dan pihak lain.
 - 4) Merawat barang jaminan emas dan perhiasaan dan gudang penyimpanan, agar barang jaminan tersebut tetap dalam keadaan baik dan aman.
 - 5) Melakukan pencatatan mutasi penerimaan dan pengeluaran barang jaminan emas yang menjadi tanggung jawabnya.
 - 6) Melakukan pencatatan mutasi penerimaan/pengeluaran barang jaminan emas dan perhiasaan yang menjadi tanggung jawabnya.
 - 7) Melakukan penghitungan barang jaminan emas dan perhiasaan secara terprogram sehingga keakuratan saldo.
- f. Pemegang Gudang
- Tugas Pemegang Gudang adalah:
- 1) Melakukan pemeriksaan secara berkala terhadap keadaan gudang penyimpanan barang.
 - 2) Menerima barang jaminan selain barang kantong dari Manajer Bisnis atau Pemimpin Cabang.
 - 3) Melakukan pengelompokan barang jaminan sesuai dengan rubrik dan bulan kreditnya serta menyusunnya sesuai dengan urutan nomor SBK, dan mengatur penyimpanannya.
 - 4) Merawat barang jaminan dan gudang penyimpan agar barang jaminan baik dan aman.
 - 5) Mengeluarkan barang jaminan dari gudang penyimpanan untuk keperluan penebusan, pemeriksaan oleh atasan atau keperluan lain.
 - 6) Melakukan pencatatan dan pengadministrasian mutasi (penambahan/pengurangan) barang jaminan yang menjadi tanggung jawabnya.
 - 7) Melakukan penghitungan barang jaminan yang menjadi tanggung jawabnya secara terprogram sehingga keakuratan saldo dapat dipertanggungjawabkan.

g. Manajer Bisnis Fidusia dan Jasa Lain

Tugas Manajer Bisnis Fidusia dan Jasa Lain adalah:

- 1) Merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan operasional bisnis fidusia dan jasa lain.
- 2) Menangani kredit macet serta asuransi kredit.
- 3) Merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan survey secara berkala dan terprogram terhadap nasabah bisnis fidusia.
- 4) Mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi pengelolaan administrasi keuangan bisnis fidusia dan jasa lain, serta pembuatan laporan kegiatan operasional bisnis fidusia dan jasa lain pada kantor cabang.
- 5) Melaksanakan tugas lainnya atas perintah pemimpin cabang terkait operasional perusahaan.

h. Analis Kredit

Tugas Analis Kredit adalah:

- 1) Menerima berkas dan melakukan pemeriksaan administrasi terhadap pengajuan kredit oleh calon nasabah.
- 2) Menyusun dan membuat laporan hasil analisis kelayakan kredit serta menyampaikannya kepada atasan untuk keputusan disetujui atau tidaknya kredit yang diajukan calon nasabah.
- 3) Melakukan analisa kelayakan kredit dan pemeriksaan barang yang dijadikan agunan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- 4) Menyusun laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pekerjaan.

i. Pendukung Administrasi dan Pembayaran

Tugas pendukung administrasi dan pembayaran adalah:

- 1) Melaksanakan penerimaan pelunasan uang pinjaman dari nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Menerima uang hasil penjualan barang jaminan yang akan dilelang.
- 3) Membayarkan uang jaminan pinjaman kredit kepada nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Melakukan pembayaran segala pengeluaran yang terjadi di kantor cabang.

j. Pemasar

Tugas bagian pemasar adalah:

- 1) Menyusun rencana kerja dan anggaran sub bagian pemasaran
- 2) Menyusun bentuk dan program pemasaran.
- 3) Merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan pemasaran semua produk/bisnis di kantor wilayah dan kantor cabang, serta melaporkannya kepada atasan.
- 4) Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka pelaksanaan kegiatan pemasaran.
- 5) Menyusun laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pekerjaan.

k. Penagih

Tugas penagih adalah:

- 1) Melakukan penagihan kepada debitur yang memiliki kredit macet dengan jaminan yang dapat dipertanggungjawabkan.

4.1.6 Rencana Kegiatan PT. Pegadaian

Ke depan, Pegadaian berupaya menjadi one stop business solution, yaitu sebuah format bisnis yang memungkinkan semua masyarakat terlayani kebutuhannya, baik kebutuhan keuangan/pinjaman dalam bentuk gadai, kredit hingga investasi. Dengan komitmen dan keunggulan tersebut, peluang usaha Pegadaian masih terbuka luas di masa depan. Untuk itu Pegadaian akan terus memfokuskan sumber daya Perusahaan untuk meningkatkan pertumbuhan bisnis gadai dan membentuk aliansi strategis dalam rangka menumbuhkan bisnis lainnya. Transformasi perusahaan terus dilakukan untuk menjadikan Pegadaian sebagai perusahaan yang tetap tumbuh dan berkembang serta menjadi leader dalam bisnis gadai maupun sebagai penyedia aneka jenis produk pembiayaan skala mikro yang dibutuhkan masyarakat khususnya masyarakat menengah ke bawah sebagai nasabah utama Pegadaian.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menyajikan data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Pegadaian Cabang Jember.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Perbedaan usia sangat berhubungan dengan proses pengambilan keputusan seseorang. Perbedaan usia mencerminkan tingkat kematangan jiwa seseorang. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia pada Tabel 4.1:

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-25	0	0
26-30	1	2,7
31-35	10	27,1
36-40	6	16,2
41-45	8	21,6
46-50	6	16,2
51-55	6	16,2
Jumlah	37	100

Sumber: Lampiran 2

Pada Tabel 4.1 diatas membuktikan bahwa Usia responden paling dominan adalah pada usia 31-35 tahun. Usia ini masih dikategorikan sebagai usia yang produktif untuk bekerja secara fisik maupun psikis. Usia yang didominasi oleh usia produktif pada PT. Pegadaian Cabang Jember akan mudah termotivasi dalam bekerja apabila ada promosi kerja di perusahaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada perusahaan, jenis kelamin karyawan perlu untuk diperhatikan karena karyawan laki-laki dan perempuan memiliki perilaku yang berbeda. Oleh karena itu peneliti memisahkan jenis kelamin untuk memperoleh hasil penelitian kuisisioner yang baik. Berikut data jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	27	73
Wanita	10	27
Jumlah	37	100

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan data deskriptif dari Tabel 4.2, karyawan PT. Pegadian Cabang Jember didominasi oleh kaum pria, hal ini disebabkan oleh banyaknya karyawan yang bekerja diluar kantor, seperti pemegang gudang, satpam dan penagih. Alasan banyaknya kaum pria karena kaum pria memiliki tenaga fisik yang besar dari pada wanita. Hal ini yang mendorong kaum pria lebih dominan bekerja diluar kantor.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut data karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5	2	5,5
6-10	6	16,2
11-15	8	21,6
16-20	6	16,2
21-25	8	21,6
>26	7	18,9
Jumlah	37	100

Sumber: Lampiran 2

Pada Tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa masa kerja responden didominasi pada 6-10 tahun. Masa kerja karyawan memiliki peranan penting dalam kinerja, dikarenakan pada masa kerja yang sangat lama dan jenuh atau mendekati masa pensiun, seorang karyawan biasanya memiliki kinerja yang rendah. Karena itulah dibutuhkan dorongan atau motivasi untuk membangkitkan semangat kerjanya kembali.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut data karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	0	0
D3	2	5,4
S1	31	83,8
S2	4	10,8
Jumlah	37	100

Sumber: Lampiran 2

Pada Tabel 4.4, dari segi pendidikan responden terbanyak adalah Strata 1 (S1). Hal ini merupakan kekuatan bagi PT. Pegadaian Cabang Jember karena memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dari segi pendidikan terakhir yang diambil. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap pola pikir karyawan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang diambil karyawan semakin luas pula pola pemikirannya dan keputusan dalam bekerja.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari faktor lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motif, harapan dan insentif sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Variabel lingkungan kerja fisik (X1.1) memiliki indikator-indikator yang terdiri dari penerangan (X1.1.1), udara (X1.1.2), suara bising (X1.1.3), keamanan (X1.1.4) dan kebersihan (X1.1.5) disajikan pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5 Deskripsi variabel lingkungan kerja fisik

Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1.1	1	2,7	4	10,8	15	40,5	12	32,4	5	13,5
X1.1.2	1	2,7	3	8,1	11	29,7	19	51,4	3	8,1
X1.1.3	1	2,7	0	0	4	10,8	26	70,3	6	16,2
X1.1.4	1	2,7	1	2,7	5	13,5	27	73	3	8,1
X1.1.5	2	5,4	4	10,8	11	29,7	19	51,4	1	2,7

Keterangan: 1: Sangat Tidak Setuju
 2: Tidak Setuju
 3: Cukup Setuju
 4: Setuju
 5: Sangat Setuju

Sumber: Lampiran 3

Pada Tabel 4.5 ini menjelaskan kecenderungan indikator pada variabel lingkungan kerja fisik (X1.1), dimana responden pada:

- 1) Indikator X1.1.1 lebih cenderung pada jawaban cukup setuju pada penerangan yang ada di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Indikator X1.1.2 lebih cenderung pada jawaban setuju pada kondisi udara di ruang kerja yang memberikan kenyamanan pada karyawan.
- 3) Indikator X1.1.3 lebih cenderung pada jawaban setuju pada suasana tenang dan bebas dari kebisingan dalam bekerja.
- 4) Indikator X1.1.4 lebih cenderung pada jawaban setuju pada suasana aman dalam bekerja.
- 5) Indikator X1.1.5 lebih cenderung pada jawaban setuju pada lingkungan yang bersih di ruang kerja.

Lingkungan kerja fisik yang baik menjelaskan suatu keadaan penerangan ruangan yang cukup, kondisi udara yang memadai, suasana kerja yang tenang dan bebas dari kebisingan, suasana aman dan lingkungan yang bersih disekitar tempat kantor yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel lingkungan kerja non fisik (X1.2) memiliki indikator-indikator yang terdiri dari pengawasan (X1.2.1), suasana kerja (X1.2.2), perlakuan (X1.2.3), hubungan antar karyawan (X1.2.4) dan hubungan dengan atasan (X1.2.5) disajikan pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6 Deskripsi variabel lingkungan kerja non fisik

Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.2.1	2	5,4	22	59,5	10	27	3	8,1	0	0
X1.2.2	1	2,7	23	62,2	10	27	3	8,1	0	0
X1.2.3	3	8,1	25	67,6	7	18,9	2	5,4	0	0
X1.2.4	0	0	1	2,7	17	45,9	15	40,5	4	10,8
X1.2.5	4	10,8	15	40,5	12	32,4	3	8,1	3	8,1

Keterangan: 1: Sangat Tidak Setuju
 2: Tidak Setuju
 3: Cukup Setuju
 4: Setuju
 5: Sangat Setuju

Sumber: Lampiran 3

Pada Tabel 4.6 ini menjelaskan kecenderungan indikator variabel lingkungan kerja non fisik (X1.2), dimana responden pada:

- 1) Indikator X1.2.1 lebih cenderung pada jawaban tidak setuju untuk mekanisme pengawasan dan pelaksanaan menyelesaikan tugas sesuai dengan jenis pekerjaan.
- 2) Indikator X1.2.2 lebih cenderung pada jawaban tidak setuju untuk suasana kerja dikantor.
- 3) Indikator X1.2.3 lebih cenderung pada jawaban tidak setuju untuk perlakuan dalam bekerja oleh atasannya.
- 4) Indikator X1.2.4 lebih cenderung pada jawaban cukup setuju untuk hubungan dengan karyawan lain sangat harmonis.
- 5) Indikator X1.2.5 lebih cenderung pada jawaban tidak setuju untuk hubungan dengan atasan sangat harmonis.

Lingkungan kerja non fisik dipenelitian ini menjelaskan keadaan yang berkaitan dengan sistem pengawasan kerja yang terlalu ketat, suasana hubungan kerja yang kurang harmonis, perlakuan bekerja yang tidak adil oleh atasan, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Adanya kondisi lingkungan kerja non fisik ini pada PT. Pegadaian menyebabkan adanya pengaruh terhadap sikap karyawan dalam bekerja terutama kinerja karyawan.

c. Deskripsi Variabel Motif

Variabel motif (X2.1) memiliki indikator-indikator yang terdiri dari rasa takut dan cemas (X2.1.1), setia kawan (X2.1.2) dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan (X2.1.3) disajikan pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7 Deskripsi variabel motif

Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1.1	0	0	0	0	1	2,7	28	75,7	8	21,6
X2.1.2	0	0	0	0	4	10,8	20	54,1	13	35,1
X2.1.3	0	0	0	0	4	10,8	22	59,5	11	29,7

Keterangan: 1: Sangat Tidak Setuju

2: Tidak Setuju

3: Cukup Setuju

4: Setuju

5: Sangat Setuju

Sumber: Lampiran 3

Pada Tabel 4.7 ini menjelaskan kecenderungan indikator variabel motif (X2.1), dimana responden pada:

- 1) Indikator X2.1.3 lebih cenderung pada jawaban setuju untuk rasa takut dan cemas dalam bekerja.
- 2) Indikator X2.1.2 lebih cenderung pada jawaban setuju untuk memiliki rasa setia kawan pada rekan kerja.
- 3) Indikator X2.1.3 lebih cenderung pada jawaban setuju untuk perlakuan yang adil dalam bekerja.

Dengan memiliki rasa takut dan cemas dalam bekerja pada karyawan, memiliki rasa setia kawan pada rekan kerja dan mendapatkan keadilan dalam bekerja mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu perubahan yang berguna

bagi perusahaan atau organisasi. Dengan adanya motif tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember.

d. Deskripsi Variabel Harapan

Variabel harapan (X2.2) memiliki indikator-indikator yang terdiri dari rasa ikut memiliki (X2.2.1), pemberian penghargaan (X2.2.2) dan sifat kepemimpinan (X2.2.3) disajikan pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8 Deskripsi variabel harapan

Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.2.1	0	0	0	0	11	29,7	24	64,9	2	5,4
X2.2.2	0	0	1	2,7	5	13,5	25	67,6	6	16,2
X2.2.3	0	0	0	0	0	0	29	78,4	8	21,6

Keterangan: 1: Sangat Tidak Setuju
 2: Tidak Setuju
 3: Cukup Setuju
 4: Setuju
 5: Sangat Setuju

Sumber: Lampiran 3

Pada Tabel 4.8 ini menjelaskan kecenderungan indikator variabel harapan (X2.2), dimana responden pada:

- 1) Indikator X2.2.1 lebih cenderung pada jawaban setuju untuk rasa ikut terlibat dan bertanggung jawab dalam bekerja.
- 2) Indikator X2.2.1 lebih cenderung pada jawaban setuju untuk keinginan penghargaan atas pekerjaan yang telah saya kerjakan.
- 3) Indikator X2.2.1 lebih cenderung pada jawaban setuju untuk atasan memiliki sifat yang loyalitas kepada karyawan.

Adanya rasa ikut terlibat dan tanggung jawab pada perusahaan, keinginan untuk mendapatkan penghargaan dalam diri karyawan dan sifat kepemimpinan dari diri sendiri akan menimbulkan kecenderungan pada diri karyawan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan tiap karyawan tersebut. Jika memiliki kecutan harapan dalam karyawan masih rendah pastinya tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Deskripsi Variabel Insentif

Variabel insentif (X2.3) memiliki indikator-indikator yang terdiri dari instrinsik (X2.3.1), ekstrinsik berupa gaji (X2.3.2) dan ekstrinsik berupa tunjangan (X2.3.3) disajikan pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9 Deskripsi variabel insentif

Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.3.1	0	0	1	2,7	11	29,7	24	64,9	1	2,7
X2.3.2	0	0	1	2,7	12	32,4	22	59,5	2	5,4
X2.3.3	0	0	0	0	5	13,5	20	54,1	12	32,4

Keterangan: 1: Sangat Tidak Setuju
 2: Tidak Setuju
 3: Cukup Setuju
 4: Setuju
 5: Sangat Setuju

Sumber: Lampiran 3

Pada Tabel 4.9 ini menjelaskan kecenderungan indikator-indikator variabel insentif (X2.3), dimana responden pada:

- 1) Indikator X2.3.1 lebih cenderung pada jawaban setuju untuk tugas yang dikerjakan telah mencapai pencapaian yang luar biasa
- 2) Indikator X2.3.2 lebih cenderung pada jawaban setuju untuk gaji yang diterima sepadan dengan hasil kerja yang saya lakukan
- 3) Indikator X2.3.3 lebih cenderung pada jawaban setuju untuk tunjangan yang didapatkan sangat bermanfaat.

Adanya rasa telah mencapai pencapaiin kerja yang luar biasa, gaji yang diperoleh dirasa sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan dan tunjangan yang didapat sangat membantu seorang karyawan di PT.Pegadaian Cabang Jember akan merangsang karyawan untuk bekerja baik.

f. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) memiliki indikator-indikator yang terdiri dari kuantitas (Y1), kualitas (Y2), keandalan (Y3), kehadiran (Y4) dan kemampuan bekerja sama (Y5) disajikan pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10 Deskripsi variabel kinerja karyawan

Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	0	0	1	2,7	17	45,9	14	37,8	5	13,5
Y2	1	2,7	3	8,1	12	32,4	20	54,1	1	2,7
Y3	1	2,7	1	2,7	16	43,2	15	40,5	4	10,8
Y4	0	0	0	0	7	18,9	27	73	3	8,1
Y5	0	0	1	2,7	13	35,1	23	62,2	0	0

Keterangan: 1: Sangat Tidak Setuju
 2: Tidak Setuju
 3: Cukup Setuju
 4: Setuju
 5: Sangat Setuju

Sumber: Lampiran 3

Pada Tabel 4.10 ini menjelaskan kecenderungan indikator-indikator variabel kinerja karyawan (Y), dimana responden pada:

- 1) Indikator Y1 lebih cenderung pada jawaban cukup setuju untuk pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Indikator Y2 lebih cenderung pada jawaban setuju untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.
- 3) Indikator Y3 lebih cenderung pada jawaban cukup setuju untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan.
- 4) Indikator Y4 lebih cenderung pada jawaban setuju untuk masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
- 5) Indikator Y5 lebih cenderung pada jawaban setuju untuk sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.

Adanya hasil kinerja yang diukur dari pemenuhan jumlah siklus kerja yang diselesaikan, kualitas kerja yang baik, keandalan dalam bekerja, seringnya hadir dalam bekerja dan kemampuan bekerjasama yang baik pada karyawan

mencerminkan seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

4.2.3 Hasil Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik dan motif, harapan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada pt pegadaian cabang jember, maka diperlukan tahapan analisis data sebagai berikut:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian validitas dan reabilitas instrumen, digunakan analisis menggunakan SPSS versi 19.0. uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas alat ukur ini menggunakan korelasi *product moment pearson's*. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 37-2 atau df 35 dengan *alpha* 10% (0,1) didapat r tabel 0,2746. Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *concerted item total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja fisik

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Hasil
X1.1.1	0,699	0,2746	Valid
X1.1.2	0,859	0,2746	Valid
X1.1.3	0,668	0,2746	Valid
X1.1.4	0,810	0,2746	Valid
X1.1.5	0,690	0,2746	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel lingkungan kerja fisik mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti indikator-indikator pada variabel tersebut layak digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 4.12 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Hasil
X1.2.1	0,780	0,2746	Valid
X1.2.2	0,695	0,2746	Valid
X1.2.3	0,701	0,2746	Valid
X1.2.4	0,578	0,2746	Valid
X1.2.5	0,695	0,2746	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti indikator-indikator pada variabel tersebut layak digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 4.13 Hasil uji validitas variabel motif

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Hasil
X2.1.1	0,725	0,2746	Valid
X2.1.2	0,890	0,2746	Valid
X2.1.3	0,772	0,2746	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel motif mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti indikator-indikator pada variabel tersebut layak digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 4.14 Hasil uji validitas variabel harapan

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Hasil
X2.2.1	0,753	0,2746	Valid
X2.2.2	0,793	0,2746	Valid
X2.2.3	0,771	0,2746	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel harapan mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti indikator-indikator pada variabel tersebut layak digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 4.15 Hasil uji validitas variabel insentif

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Hasil
X2.3.1	0,722	0,2746	Valid
X2.3.2	0,824	0,2746	Valid
X2.3.3	0,744	0,2746	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel insentif mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti indikator-indikator pada variabel tersebut layak digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 4.16 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Hasil
Y1	0,699	0,2746	Valid
Y2	0,859	0,2746	Valid
Y3	0,668	0,2746	Valid
Y4	0,810	0,2746	Valid
Y5	0,690	0,2746	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel kinerja karyawan mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti indikator-indikator pada variabel tersebut layak digunakan sebagai pengumpul data.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.17:

Tabel 4.17 Hasil uji reliabilitas instrumen

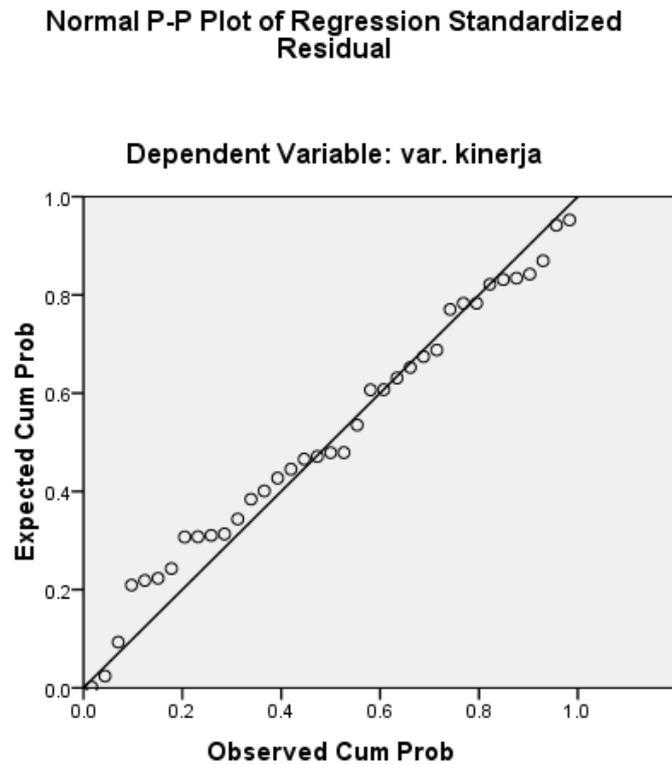
Variabel	<i>Reliability Coefficient</i>	<i>Alpha</i>	Hasil
X1.1	5 item	0,808	Reliabel
X1.2	5 item	0,706	Reliabel
X2.1	3 item	0,710	Reliabel
X2.2	3 item	0,640	Reliabel
X2.3	3 item	0,641	Reliabel
Y	5 item	0,633	Reliabel

Sumber: Lampiran 6

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,60 dengan demikian seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

b. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel dependent, variabel independent dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4.2 Hasil uji normalitas
(Sumber: Lampiran 7)

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Artinya bahwa data pada seluruh variabel terdistribusi secara normal.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan pada data dengan jumlah variabel bebas lebih dari satu jenis. Analisis ini digunakan untuk mengetahui sebuah variabel terikat dengan asumsi bahwa pengaruh tersebut dapat di jelaskan dalam bentuk linier. Pada analisis ini menjelaskan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel dependen atau terikat dengan variabel independen atau bebas dan arah hubungannya. Model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18 Hasil regresi linier berganda

Variabel	Koefisien	Sign
Konstanta	1,722	0,701
Lingkungan Kerja Fisik	0,356	0,001
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,236	0,048
Motif	0,701	0,021
Harapan	0,041	0,883
Insentif	-0,222	0,353

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.18 dapat diketahui konstanta dan koefisien regresi masing-masing variabel yang diteliti, sehingga diperoleh persamaan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=1,722+0,356X_{1.1}+0,236X_{1.2}+0,701X_{2.1}+0,041X_{2.2}-0,222X_{2.3}$$

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Adapun hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.19:

Tabel 4.19 Uji multikolinieritas

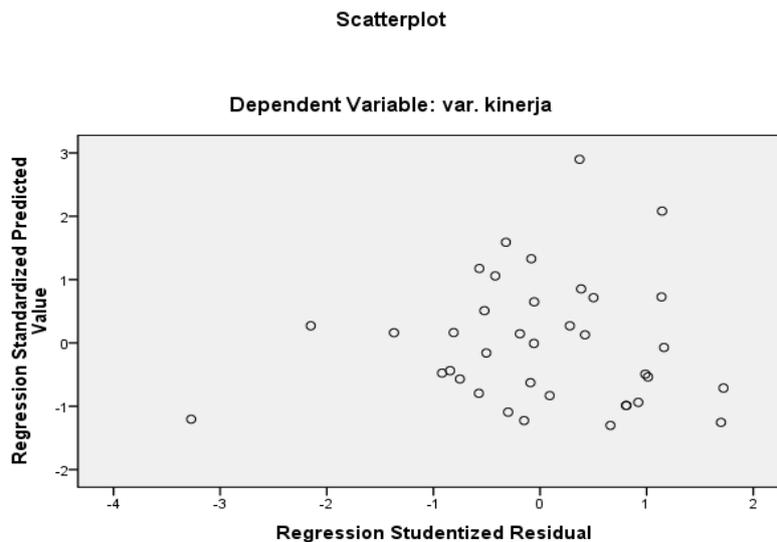
Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
X1.1	0,881	1,135	Tidak terjadi multikolinearitas
X1.2	0,907	1,102	Tidak terjadi multikolinearitas
X2.1	0,555	1,801	Tidak terjadi multikolinearitas
X2.2	0,759	1,318	Tidak terjadi multikolinearitas
X2.3	0,783	1,278	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Lampiran 9

Pada Tabel 4.19 nilai VIF untuk variabel X1.1, X1.2, X2.1, X2.2 dan X2.3 secara berurutan adalah 1,135, 1,102, 1,801, 1,318 dan 1,278. Karena nilai VIF dari kelima variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *Scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*, seperti pada Gambar 4.3:



Gambar 4.3 Hasil uji heteroskedastisitas
(Sumber: Lampiran 9)

Dari Gambar 4.3 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

e. Uji t

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier). Pada bagian ini, uji t difokuskan pada parameter slope (koefisien regresi) saja. Jadi uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi.

Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, sedangkan apabila nilai signifikansi hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4.20 Hasil uji t

Model	t	Sig.
¹ var. lingkungan kerja fisik	3,686	0,001
var. lingkungan kerja non fisik	2,064	0,048
var. motif	2,431	0,021
var. harapan	0,149	0,883
var. insentif	-0,943	0,353

Sumber: Lampiran 8

Dari Tabel 4.20 uji t menunjukkan:

- a) Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja fisik ($X_{1.1}$) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja fisik ($X_{1.1}$) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- b) Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja non fisik ($X_{1.2}$) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu $0,050 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja non fisik ($X_{1.2}$) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- c) Nilai signifikansi variabel motif ($X_{2.1}$) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu $0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel motif ($X_{2.1}$) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- d) Nilai signifikansi variabel harapan ($X_{2.2}$) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu $0,883 > 0,05$ maka H_0 diterima (H_a ditolak), artinya variabel harapan ($X_{2.2}$) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- e) Nilai signifikansi variabel insentif ($X_{2.3}$) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu $0,353 > 0,05$ maka H_0 diterima (H_a ditolak), artinya variabel insentif ($X_{2.3}$) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.3 Pembahasan

Untuk perhitungan uji hipotesis, menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motif, harapan dan insentif mempunyai pengaruh secara bersama-sama/ simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan berusia antara 31-35 tahun (27,1%) memiliki jumlah/ frekuensi paling banyak diantara yang lainnya. Hal ini dikarenakan, PT. Pegadaian Cabang Jember menilai bahwa karyawan dengan rentan usia 31-35 tahun telah dirasa ideal dan baik dari segi pendidikan, semangat kerja maupun pengalaman. Karakteristik responden dari segi jenis kelamin, 73% karyawan di PT. Pegadaian Cabang Jember didominasi oleh kaum pria. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang ditugaskan untuk diluar kantor. Selain itu dari karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja di PT. Pegadaian Cabang Jember, sebagian besar masing-masing sebesar 21,6% telah bekerja selama 11-15 dan 21-25 tahun, hal ini menunjukkan masa kerja karyawan masih dianggap imbang. Dan yang terakhir karakteristik karyawan berdasarkan segi pendidikan terakhir didominasi oleh pendidikan S1 sebesar 83,8%.

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (tabel 4.18) menunjukkan hasil koefisien regresi dari lingkungan kerja fisik diperoleh nilai sebesar 0,356 yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Jember. Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan, udara, suara bising, keamanan dan kebersihan. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$

dimana variabel lingkungan kerja fisik ($X_{1.1}$) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu $0,001 < 0,05$ (Tabel 4.21). Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti (diterima). Pada Nilai koefisien beta sebesar 0,519 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 51,9%.

Dari deskripsi variabel lingkungan kerja fisik (Tabel 4.5) diketahui bahwa kuesioner pada poin 4 yang menyatakan mengenai suara yang tenang dan tidak bising dikantor sebagian besar responden menjawab dengan setuju sebanyak 27 responden (73%). Kemudian pernyataan mengenai suasana aman dikantor pada poin 3, sebagian besar responden menjawab dengan setuju sebanyak 26 responden (70,3%). Hal ini menunjukkan bahwa indikator keamanan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

Fariz, Hamidah dan Muhammad (2013) juga menemukan adanya hubungan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan Sehingga diperoleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja fisik yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.

Selain itu penelitian lainnya yang juga membantu memperkuat hasil penelitian ini adalah Nela, Bambang, dan Arik (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Berdasarkan hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7%.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (Tabel 4.18) menunjukkan hasil koefisien regresi dari lingkungan kerja fisik diperoleh nilai sebesar 0,236 yang berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan di PT. Pegadaian

Cabang Jember. Lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari pengawasan, mekanisme pelaksanaan, suasana kerja, perlakuan dan hubungan. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana variabel lingkungan kerja non fisik ($X_{1.2}$) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu $0,048 < 0,05$ (Tabel 4.21). Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka hipotesis kedua yang menyatakan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti (diterima). Pada Nilai koefisien beta sebesar 0,281 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 28,1%.

Dari deskripsi variabel lingkungan kerja non fisik (Tabel 4.6) diketahui bahwa kuesioner pada poin 3 yang menyatakan mengenai suasana kerja yang ada didalam kantor sebagian responden menjawab tidak setuju sebanyak 25 responden (67,6%). Kemudian pernyataan mengenai mekanisme pelaksanaan dalam pembagian tugas dikantor pada poin 2, sebagian besar responden menjawab dengan tidak setuju sebanyak 23 responden (62,2%). Hal ini menunjukkan bahwa indikator suasana kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nela, Bambang, dan Arik (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara, sehingga lingkungan kerja fisik di Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian motif terhadap kinerja karyawan (Tabel 4.18) menunjukkan hasil koefisien regresi dari motif diperoleh nilai sebesar 0,701 yang berarti semakin baik motif yang dimiliki karyawan maka akan diikuti pula dengan

meningkatnya kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Jember. Motif yang terdiri dari rasa takut dan cemas, setia kawan dan perlakuan pekerjaan. Berdasarkan hasil uji t variabel motif terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana variabel motif ($X_{2.1}$) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu $0,021 < 0,05$ (Tabel 4.21). Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka hipotesis ketiga yang menyatakan motif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti (diterima). Pada Nilai koefisien beta sebesar 0,431 menunjukkan bahwa pengaruh motif terhadap kinerja karyawan sebesar 43,1%.

Dari deskripsi variabel motif (Tabel 4.7) diketahui bahwa kuesioner pada poin 1, mengenai rasa takut dan cemas dalam bekerja membuat karyawan lebih semangat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (75,7%). Kemudian pernyataan mengenai mendapatkan kesempatan ke jenjang lebih tinggi oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (59,5%). Dan yang terakhir pernyataan mengenai rasa setia kawan pada sesama karyawan untuk membantu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (54,1%). Hal ini menunjukkan bahwa indikator mengenai rasa takut dan cemas paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

Penelitian terdahulu yang juga mendukung pengaruh motif terhadap kinerja adalah Puspita (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Honorer terhadap Kinerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Balung Kabupaten Jember”. Variabel bebas penelitian ini adalah motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan dan insentif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai motif yang kuat sebagai motivasi kerja. Kontribusi variabel motif perawat honorer terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung sebesar 30,8%. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja perawat honorer dari dimensi motif, signifikan terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung.

4.3.4 Pengaruh Harapan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian harapan terhadap kinerja karyawan (Tabel 4.18) menunjukkan hasil koefisien regresi dari motif diperoleh nilai sebesar 0,041. Harapan yang terdiri dari rasa Ikut memiliki, pemberian penghargaan dan sifat kepemimpinan. Berdasarkan hasil uji t variabel harapan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana variabel harapan ($X_{2.2}$) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu $0,883 > 0,05$ (Tabel 4.21). Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka hipotesis keempat yang menyatakan harapan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti (ditolak).

Dari deskripsi variabel harapan (tabel 4.8) diketahui bahwa kuesioner pada poin 3, Pernyataan mengenai sifat pemimpin yang sangat loyal pada karyawannya, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sebanyak 29 responden (78,4%). Pernyataan poin 2, mengenai rasa ingin mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakan dalam bekerja ($X_{2.2.2}$), sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (67,6%). Terakhir pada poin 1, pernyataan mengenai rasa ikut memiliki dan terlibat dalam bekerja diperusahaan ini, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (64,9%). Hal ini menunjukkan bahwa indikator mengenai sifat pimpinan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

Berbeda dengan Penelitian terdahulu milik Puspita (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Honorer terhadap Kinerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Balung Kabupaten Jember”. Variabel bebas penelitian ini adalah motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan dan insentif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai harapan yang kuat sebagai motivasi kerja. Kontribusi variabel harapan perawat honorer terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung sebesar 22.2%. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja perawat honorer dari dimensi motif, signifikan terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung.

4.3.5 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian insentif terhadap kinerja karyawan (Tabel 4.18) menunjukkan hasil koefisien regresi dari insentif diperoleh nilai sebesar -0,222. Insentif yang terdiri dari gaji, tunjangan dan pencapaian prestasi. Berdasarkan hasil uji t variabel insentif terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana variabel insentif ($X_{2.3}$) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu $0,353 > 0,05$ (Tabel 4.21). Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka hipotesis kelima yang menyatakan insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti (ditolak).

Dari deskripsi variabel insentif (Tabel 4.9) diketahui bahwa kuesioner pada poin 1 mengenai gaji yang diperoleh sepadan dengan hasil yang dikerjakan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sebanyak 24 responden (64,9%). Pernyataan mengenai tunjangan yang didapat sangat bermanfaat pada poin 2, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sebanyak 22 responden (59,5%). Pernyataan mengenai pencapaian prestasi didapat sangat bermanfaat pada poin 3, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sebanyak 20 responden (54,1%). Hal ini menunjukkan bahwa indikator mengenai gaji paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

Berbeda dengan Penelitian terdahulu milik Puspita (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Honorer terhadap Kinerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Balung Kabupaten Jember”. Variabel bebas penelitian ini adalah motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan dan insentif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai insentif yang kuat sebagai motivasi kerja. Kontribusi variabel insentif perawat honorer terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung sebesar 35.1%. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja perawat honorer dari dimensi motif, signifikan terhadap kinerja di instalasi rawat inap RSUD Balung.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Bertolak dari hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember, dimana lingkungan kerja mencakup dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan motivasi mencakup dimensi motif, harapan dan insentif maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.
- b. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.
- c. Motif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.
- d. Harapan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.
- e. Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas dinyatakan bahwa hanya variabel lingkungan kerja yang lebih berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember. Sebaliknya, pada variabel motivasi hanya berpengaruh sangat kecil terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi implikasi bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya, antara lain:

- a. Berpijak dari temuan empirik sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motif, harapan, insentif dan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Jember hendaknya

dapat dikelola secara positif dan tetap terkendali sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu kekuatan dalam meningkatkan kinerja, merangsang bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan yang lebih produktif. Dengan demikian diharapkan PT. Pegadaian Cabang Jember memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan lagi fasilitas kerja dalam kantor, seperti penambahan fasilitas pendingin udara (AC) yang masih terbatas dan lain-lain
 - 2) Meningkatkan hubungan yang lebih harmonis dan adil antara atasan dengan bawahan agar tidak terjadi kesenjangan.
 - 3) Perusahaan lebih sering-sering memberikan penghargaan atas karyawan yang berprestasi di masing-masing bidang agar tercipta rasa semangat bekerja.
 - 4) Memberikan uang gaji dan tunjangan sesuai dengan waktu yang ditentukan, apabila terjadi keterlambatan satu hari saja bisa mengakibatkan kinerja karyawan buruk.
- b. Bagi peneliti yang berminat melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja yang terdiri atas dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik dan motivasi kerja yang terdiri atas dimensi motif, harapan dan insentif terhadap kinerja karyawan dimasa akan datang, disarankan dapat membuktikan pengaruh harapan dan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan karena dalam penelitian ini masih belum terbukti karena alasan dari beberapa faktor, seperti waktu penelitian dan lain-lain, lebih memperluas variabel-variabel, indikator-indikator, luas wilayah kajian serta jenis objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- As'ad, Moh. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- . 2001. *Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita Bandung.
- Dhina Rista. 2010. *Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Gitosudarmo, Agus Mulyono. 2004. *Prinsip Dasar Manajemen*. edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Griffin, Jill. 2003. *Customer Loyalty: Menumbuhkan Dan Mempertahankan Pelanggan*. Jakarta: Airlangga.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: UGM Press.
- Handoko, TH. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman. 2008. *Menejemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Edisi I. Bandung: Penerbit Kappa-Sigma.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalialia*. Bandung: Penerbit Bumi Askara.
- . 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Riduwan. 2007. *Pengantar Statistika Sosial (Cetakan Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani, Sagala. 2009. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa oleh: Benyamin Molan. Cetakan I. Indonesia: PT. Indeks.
- . 2002. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Scott, G. William. 1962. *Human Relation In Management Behavioral Science Approach*. Richard D. Irwin. Inc. Home Wood. Illinois.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sudarmanto. 2009. *Bawang Merah*. Surakarta: Delta Media.
- Swastha, Ibnu. 1988. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 6. No 2. Mei 2003. hal 199-216.
- Unej. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Jember University Press.
- Winardi. 2000. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- . 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- . 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi.
- . 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yuwono. 2004. *Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal:

- Arta Adi Kusuma. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi. Unnes. Semarang.
- Cut Zurnali. 2004. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk*. Tesis. Unpad. Bandung.
- Edduar Hendri. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*. Media wahana ekonomi. Palembang.
- Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad Soe'oe Hakam. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*. Unbra. Malang.
- Ian Nurpatria Suryawan dan Richard Andrew. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Media riset bisnis & manajemen. Univ Trisakti.
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal administrasi bisnis ub.
- Puspita Trilestari. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Honorer Terhadap Kinerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Balung Kabupaten Jember*. digilib.unej.ac.id
- Sartika Hayulinanda Halim. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama*. Unhas. Makasar.
- Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya)*. Jurnal administrasi bisnis ub.
- Zurnali, Cut. 2004. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Divisi Long Distance PT. Telkom Indonesia, Tbk*. Tesis program pasca sarjana Unpad, Bandung.

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT. PEGADAIAN

Cabang Tegal Boto

Ditempat

Dengan hormat,

Pada kesempatan ini perkenankan peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang peneliti sertakan, peneliti memohon kesediaan bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur. Melalui kuesioner ini, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis tentang **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PEGADAIAN Cabang Jember”**.

Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin, dan data yang saya peroleh dari jawaban kuesioner akan diolah dan dianalisis semata-mata hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk dipublikasikan.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu yang meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Terima kasih atas partisipasinya.

Hormat saya,

Andri Tri Wijaya

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Adapun petunjuk pengisian angket adalah sebagai berikut:

1. Isilah identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Periksa kembali angket anda.
3. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, semua jawaban adalah benar.
4. Pilihlah salah satu (1) jawaban saja dari 5 pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak yang tersedia.

Keterangan:

- a. Sangat Setuju : (SS)
- b. Setuju : (S)
- c. Cukup Setuju : (CS)
- d. Tidak Setuju : (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju : (STS)

Contoh pengisian kuesioner:

No.	Pernyataan	Kategori penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja		X			

5. Kuesioner ini akan dapat dipergunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan telah terjawab, karena itu harap diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah anda jawab.

IDENTITAS RESPONDEN**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN CABANG
JEMBER**

1. Identitas pribadi responden;
 - a. Nomor responden : (diisi peneliti)
 - b. Nama :

Beri tanda silang (x) pada jawaban anda dibawah ini

- c. Jenis kelamin : 1. Pria
2. Wanita
- d. Umur : 1. ≤ 20 tahun
2. 21-30 tahun
3. 31-40 tahun
4. 41-50 tahun
5. ≥ 51 tahun
- e. Masa kerja : 1. 1-5 tahun
2. 6-10 tahun
3. 11-15 tahun
4. 16-20 tahun
5. > 20 tahun
- f. Pendidikan terakhir : 1. SMA atau sederajat
2. D_{III}
3. S₁
4. S₂

DAFTAR KUESIONER

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_{1.1})

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
3.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan					
4.	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja					
5.	Kebersihan diruang kerja memberikan saya kenyamanan dalam bekerja					

2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_{1.2})

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Terdapat mekanisme pelaksanaan pengawasan menyelesaikan tugas sesuai dengan jenis pekerjaan					
2.	Suasana kerja yang ada dikantor saya membuat lebih nyaman bekerja					
3.	Saya mendapatkan perlakuan adil dalam bekerja					
4.	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis					
5.	Hubungan saya dengan atasan sangat harmonis					

3. Variabel Motif (X_{2.1})

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa takut dan cemas dalam bekerja di perusahaan ini					
2.	Saya sangat bersemangat jika perusahaan memberikan kesempatan untuk menduduki jenjang yang lebih tinggi					
3.	Saya mendapat perlakuan yang adil					

4. Variabel Harapan (X_{2.2})

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya memiliki rasa ikut terlibat dan bertanggung jawab dalam bekerja di perusahaan ini					
2.	Saya menginginkan penghargaan atas pekerjaan yang telah saya kerjakan.					
3.	Atasan memiliki sifat yang loyalitas kepada karyawannya					

5. Variabel Insentif (X_{2.3})

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Tugas yang telah saya kerjakan telah mencapai pencapaian yang luar biasa					
2.	Upah atau gaji yang saya terima sepadan dengan hasil kerja yang saya lakukan					
3.	Tunjangan yang saya dapatkan sangat bermanfaat bagi saya					

6. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan					
4.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
5.	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					

LAMPIRAN 2. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics					
		Jenis Kelamin Responden	Umur Responden	Masa Kerja Responden	Pendidikan Terakhir Responden
N	Valid	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	27	73.0	73.0	73.0
	Wanita	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	5.4	5.4	5.4
	S1	31	83.8	83.8	89.2
	S2	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Umur Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29 Tahun	1	2.7	2.7	2.7
	31 Tahun	1	2.7	2.7	5.4
	32 Tahun	3	8.1	8.1	13.5
	33 Tahun	1	2.7	2.7	16.2
	34 Tahun	2	5.4	5.4	21.6
	35 Tahun	3	8.1	8.1	29.7
	37 Tahun	2	5.4	5.4	35.1
	38 Tahun	1	2.7	2.7	37.8
	39 Tahun	3	8.1	8.1	45.9
	41 Tahun	1	2.7	2.7	48.6
	42 Tahun	2	5.4	5.4	54.1
	43 Tahun	1	2.7	2.7	56.8
	44 Tahun	4	10.8	10.8	67.6
	47 Tahun	2	5.4	5.4	73.0
	48 Tahun	2	5.4	5.4	78.4
	50 Tahun	2	5.4	5.4	83.8
	51 Tahun	2	5.4	5.4	89.2
	52 Tahun	1	2.7	2.7	91.9
	53 Tahun	2	5.4	5.4	97.3
	54 Tahun	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Masa Kerja Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 Tahun	2	5.4	5.4	5.4
	11 Tahun	2	5.4	5.4	10.8
	12 Tahun	2	5.4	5.4	16.2
	14 Tahun	2	5.4	5.4	21.6
	15 Tahun	2	5.4	5.4	27.0
	16 Tahun	2	5.4	5.4	32.4
	17 Tahun	1	2.7	2.7	35.1
	18 Tahun	1	2.7	2.7	37.8
	19 Tahun	1	2.7	2.7	40.5
	20 Tahun	1	2.7	2.7	43.2
	21 Tahun	1	2.7	2.7	45.9
	22 Tahun	3	8.1	8.1	54.1
	23 Tahun	2	5.4	5.4	59.5
	24 Tahun	2	5.4	5.4	64.9
	27 Tahun	2	5.4	5.4	70.3
	29 Tahun	2	5.4	5.4	75.7
	30 Tahun	1	2.7	2.7	78.4
	31 Tahun	2	5.4	5.4	83.8
	5 Tahun	2	5.4	5.4	89.2
	7 Tahun	1	2.7	2.7	91.9
8 Tahun	1	2.7	2.7	94.6	
9 Tahun	2	5.4	5.4	100.0	
	Total	37	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3. DATA INPUT JAWABAN RESPONDEN

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1.1)

Variabel No	Lingkungan Kerja Fisik (X1.1)					Total
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.1.5	
1	2	3	3	2	3	13
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	3	4	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	3	4	3	19
7	5	4	4	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	4	4	3	20
10	3	3	5	4	4	19
11	5	5	4	5	5	24
12	3	4	5	4	4	20
13	2	2	3	3	2	12
14	4	3	4	4	4	19
15	4	4	4	5	3	20
16	3	3	4	4	4	18
17	4	4	4	4	4	20
18	4	3	4	4	4	19
19	1	2	4	3	2	12
20	3	3	5	4	4	19
21	4	4	4	3	3	18
22	2	2	4	4	1	13
23	4	5	5	4	4	22
24	3	4	4	4	3	18
25	3	3	4	3	4	17
26	3	4	4	4	3	18
27	3	4	5	4	4	20
28	3	3	4	4	3	17
29	3	4	5	4	4	20
30	2	4	4	4	4	18
31	3	3	4	4	3	17
32	3	1	1	1	1	7
33	3	3	4	4	3	17
34	3	4	4	4	4	19
35	3	4	3	3	3	16
36	4	5	4	4	2	21
37	5	4	4	4	2	22

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1.2)

Variabel No	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1.2)					Total
	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2.4	X1.2.5	
1	2	2	2	3	5	14
2	2	2	2	3	2	11
3	2	2	1	4	1	10
4	2	2	1	4	1	10
5	3	3	3	3	3	15
6	2	2	2	3	2	11
7	1	2	2	2	2	9
8	3	3	3	3	1	13
9	2	3	2	3	2	12
10	3	4	4	5	3	19
11	4	4	2	5	3	18
12	2	2	2	4	2	12
13	2	2	2	4	2	12
14	4	4	4	4	4	20
15	3	2	1	3	2	11
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15
18	2	3	2	3	2	12
19	1	1	2	4	1	9
20	2	2	2	3	3	12
21	2	2	2	3	2	11
22	2	2	2	3	4	13
23	2	3	2	4	3	14
24	2	3	2	4	2	13
25	2	2	2	3	3	12
26	3	2	2	5	5	17
27	3	3	3	4	3	16
28	2	2	2	3	3	12
29	4	2	2	4	2	14
30	2	2	2	4	2	12
31	2	2	2	3	2	11
32	3	2	2	5	5	17
33	2	2	2	3	2	11
34	2	2	2	4	2	12
35	3	2	3	4	3	15
36	2	2	3	4	4	15
37	2	3	2	4	3	14

Variabel Motif (X2.1)

Variabel No	Motif (X2.1)			Total
	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	
1	5	4	4	13
2	4	3	4	11
3	4	5	5	14
4	5	5	4	14
5	4	4	4	12
6	4	3	4	11
7	4	4	5	13
8	4	4	4	12
9	4	4	4	12
10	5	5	5	15
11	5	5	4	14
12	4	5	5	14
13	5	5	4	14
14	4	4	4	12
15	4	4	3	11
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	4	4	5	13
19	5	5	5	15
20	4	4	4	12
21	4	5	4	13
22	4	4	5	13
23	3	3	4	10
24	4	4	3	11
25	4	4	4	12
26	5	5	5	15
27	4	5	5	14
28	4	4	4	12
29	4	5	5	14
30	4	3	3	10
31	4	4	4	12
32	5	5	5	15
33	4	4	4	12
34	4	4	4	12
35	4	4	3	11
36	4	5	4	13
37	4	4	4	12

Variabel Harapan (X2.2)

Variabel No	Harapan (X2.2)			Total
	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	
1	4	5	5	14
2	3	4	4	11
3	4	4	4	12
4	4	4	5	13
5	3	4	4	11
6	3	4	4	11
7	4	5	4	13
8	4	3	4	11
9	4	4	4	12
10	4	3	4	11
11	4	2	4	10
12	5	5	5	15
13	4	4	4	12
14	3	4	4	11
15	3	3	4	10
16	3	4	4	11
17	4	5	4	13
18	4	4	5	13
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	3	3	4	10
23	4	3	4	11
24	3	4	4	11
25	3	4	4	11
26	4	4	5	13
27	4	5	5	14
28	4	4	4	12
29	5	5	5	15
30	3	4	4	11
31	4	4	4	12
32	4	4	4	12
33	4	4	4	12
34	3	4	4	11
35	4	4	4	12
36	4	4	5	13
37	4	4	4	12

Variabel Insentif (X2.3)

Variabel No	Insentif (X2.3)			Total
	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	
1	4	3	4	11
2	3	3	5	11
3	4	4	4	12
4	4	4	5	13
5	4	4	5	13
6	2	3	4	9
7	4	3	4	11
8	4	4	3	11
9	3	4	3	10
10	4	4	4	12
11	3	3	4	10
12	4	4	5	13
13	4	4	5	13
14	4	4	4	12
15	4	5	5	14
16	3	4	5	12
17	4	3	4	11
18	4	3	4	11
19	3	4	4	11
20	3	3	4	10
21	4	4	5	13
22	3	4	5	12
23	3	3	4	10
24	3	3	3	9
25	4	3	4	11
26	4	4	4	12
27	5	4	5	14
28	4	4	4	12
29	4	4	3	11
30	3	3	4	10
31	4	4	4	12
32	4	5	5	14
33	4	4	4	12
34	4	4	5	13
35	3	2	3	8
36	4	4	4	12
37	4	4	4	12

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel No	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	3	3	3	3	4	16
2	3	4	3	4	3	17
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	3	19
5	3	4	3	4	3	17
6	3	3	3	4	3	16
7	2	4	2	4	3	15
8	3	4	3	4	4	18
9	3	3	3	4	3	16
10	5	4	5	5	4	23
11	5	5	5	4	4	23
12	4	4	4	5	4	21
13	4	2	4	3	3	16
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	3	3	4	16
16	3	4	3	4	3	17
17	3	4	3	4	4	18
18	3	4	3	5	4	19
19	5	2	4	4	3	18
20	4	4	4	4	4	20
21	3	3	3	4	3	16
22	3	2	1	3	2	11
23	4	4	4	3	3	18
24	4	3	4	4	4	19
25	5	4	3	4	4	20
26	4	3	5	4	4	20
27	3	4	4	4	4	19
28	4	3	3	3	4	17
29	4	4	4	4	4	20
30	3	4	4	4	4	19
31	5	3	3	4	3	18
32	3	1	5	4	4	17
33	4	3	3	4	4	18
34	4	4	4	3	4	19
35	3	3	3	4	3	16
36	3	4	4	4	4	19
37	4	3	4	4	4	19

LAMPIRAN 4. ANALISIS DESKRIPSI STATISTIK

Frequency Table

Lingkungan Kerja Fisik (X1.1)

X1.1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	8	21.6	21.6	29.7
	4.00	23	62.2	62.2	91.9
	5.00	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	4	10.8	10.8	16.2
	4.00	27	73.0	73.0	89.2
	5.00	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.7	2.7	2.7
	2.00	3	8.1	8.1	10.8
	3.00	10	27.0	27.0	37.8
	4.00	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	32.4	32.4	32.4
	4.00	22	59.5	59.5	91.9
	5.00	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	14	37.8	37.8	45.9
	4.00	17	45.9	45.9	91.9
	5.00	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja Non Fisik (X1.2)

X1.2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.7	2.7	2.7
	2.00	3	8.1	8.1	10.8
	3.00	11	29.7	29.7	40.5
	4.00	19	51.4	51.4	91.9
	5.00	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.4	5.4	5.4
	2.00	3	8.1	8.1	13.5
	3.00	6	16.2	16.2	29.7
	4.00	18	48.6	48.6	78.4
	5.00	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	7	18.9	18.9	27.0
	4.00	19	51.4	51.4	78.4
	5.00	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.7	2.7	2.7
	2.00	2	5.4	5.4	8.1
	3.00	12	32.4	32.4	40.5
	4.00	16	43.2	43.2	83.8
	5.00	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	8	21.6	21.6	29.7
	4.00	18	48.6	48.6	78.4
	5.00	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Motif (X2.1)

X2.1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.7	2.7	2.7
	2.00	3	8.1	8.1	10.8
	3.00	9	24.3	24.3	35.1
	4.00	16	43.2	43.2	78.4
	5.00	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.7	2.7	2.7
	3.00	12	32.4	32.4	35.1
	4.00	17	45.9	45.9	81.1
	5.00	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	12	32.4	32.4	37.8
	4.00	18	48.6	48.6	86.5
	5.00	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Harapan (X2.2)

X2.2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.7	2.7	2.7
	3.00	9	24.3	24.3	27.0
	4.00	22	59.5	59.5	86.5
	5.00	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.1	8.1	8.1
	4.00	23	62.2	62.2	70.3
	5.00	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.4	5.4	5.4
	4.00	20	54.1	54.1	59.5
	5.00	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Insentif (X2.3)

X2.3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.7	2.7	2.7
	2.00	2	5.4	5.4	8.1
	3.00	16	43.2	43.2	51.4
	4.00	15	40.5	40.5	91.9
	5.00	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	18.9	18.9	18.9
	4.00	20	54.1	54.1	73.0
	5.00	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.8	10.8	10.8
	4.00	21	56.8	56.8	67.6
	5.00	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan (Y)

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.6	21.6	21.6
	4.00	18	48.6	48.6	70.3
	5.00	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.7	2.7	2.7
	3.00	10	27.0	27.0	29.7
	4.00	16	43.2	43.2	73.0
	5.00	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	16.2	16.2	16.2
	4.00	18	48.6	48.6	64.9
	5.00	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.8	10.8	10.8
	3.00	10	27.0	27.0	37.8
	4.00	16	43.2	43.2	81.1
	5.00	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.7	2.7	2.7
	2.00	3	8.1	8.1	10.8
	3.00	13	35.1	35.1	45.9
	4.00	16	43.2	43.2	89.2
	5.00	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS

Lingkungan Kerja Fisik (X1.1)

		Correlations					
		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.1.5	X1.1
X1.1.1	Pearson Correlation	1	.579**	.057	.432**	.327*	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.737	.008	.048	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.1.2	Pearson Correlation	.579**	1	.464**	.596**	.521**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.1.3	Pearson Correlation	.057	.464**	1	.663**	.556**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.737	.004		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.1.4	Pearson Correlation	.432**	.596**	.663**	1	.509**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.1.5	Pearson Correlation	.327*	.521**	.556**	.509**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.048	.001	.000	.001		.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.1	Pearson Correlation	.699**	.859**	.668**	.810**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Lingkungan Kerja Non Fisik (X1.2)

Correlations							
		X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2.4	X1.2.5	X1.2
X1.2.1	Pearson Correlation	1	.580**	.457**	.408*	.337*	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.012	.041	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.2.2	Pearson Correlation	.580**	1	.588**	.228	.178	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.175	.291	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.2.3	Pearson Correlation	.457**	.588**	1	.128	.351*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.451	.033	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.2.4	Pearson Correlation	.408*	.228	.128	1	.264	.578**
	Sig. (2-tailed)	.012	.175	.451		.114	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.2.5	Pearson Correlation	.337*	.178	.351*	.264	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.041	.291	.033	.114		.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	.780**	.695**	.701**	.578**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Motif (X2.1)

Correlations					
		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1
X2.1.1	Pearson Correlation	1	.591**	.261	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000	.118	.000
	N	37	37	37	37
X2.1.2	Pearson Correlation	.591**	1	.513**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	37	37	37	37
X2.1.3	Pearson Correlation	.261	.513**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.118	.001		.000
	N	37	37	37	37
X2.1	Pearson Correlation	.725**	.890**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37

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

Harapan (X2.2)

Correlations					
		X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2
X2.2.1	Pearson Correlation	1	.295	.479**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.076	.003	.000
	N	37	37	37	37
X2.2.2	Pearson Correlation	.295	1	.435**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.076		.007	.000
	N	37	37	37	37
X2.2.3	Pearson Correlation	.479**	.435**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.003	.007		.000
	N	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	.753**	.793**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37

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

Insentif (X2.3)

Correlations					
		X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.3
X2.3.1	Pearson Correlation	1	.467**	.237	.722**
	Sig. (2-tailed)		.004	.157	.000
	N	37	37	37	37
X2.3.2	Pearson Correlation	.467**	1	.422**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.004		.009	.000
	N	37	37	37	37
X2.3.3	Pearson Correlation	.237	.422**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.157	.009		.000
	N	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	.722**	.824**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.065	.507**	.106	.221	.628**
	Sig. (2-tailed)		.701	.001	.534	.188	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y2	Pearson Correlation	.065	1	.116	.325*	.307	.573**
	Sig. (2-tailed)	.701		.493	.050	.064	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y3	Pearson Correlation	.507**	.116	1	.268	.549**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.001	.493		.109	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y4	Pearson Correlation	.106	.325*	.268	1	.233	.538**
	Sig. (2-tailed)	.534	.050	.109		.166	.001
	N	37	37	37	37	37	37
Y5	Pearson Correlation	.221	.307	.549**	.233	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.188	.064	.000	.166		.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y	Pearson Correlation	.628**	.573**	.781**	.538**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

LAMPIRAN 6. HASIL UJI RELIABILITAS

Lingkungan Kerja Fisik (X1.1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.633	5

Lingkungan Kerja Non Fisik (X1.2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.706	5

Motif (X2.1)

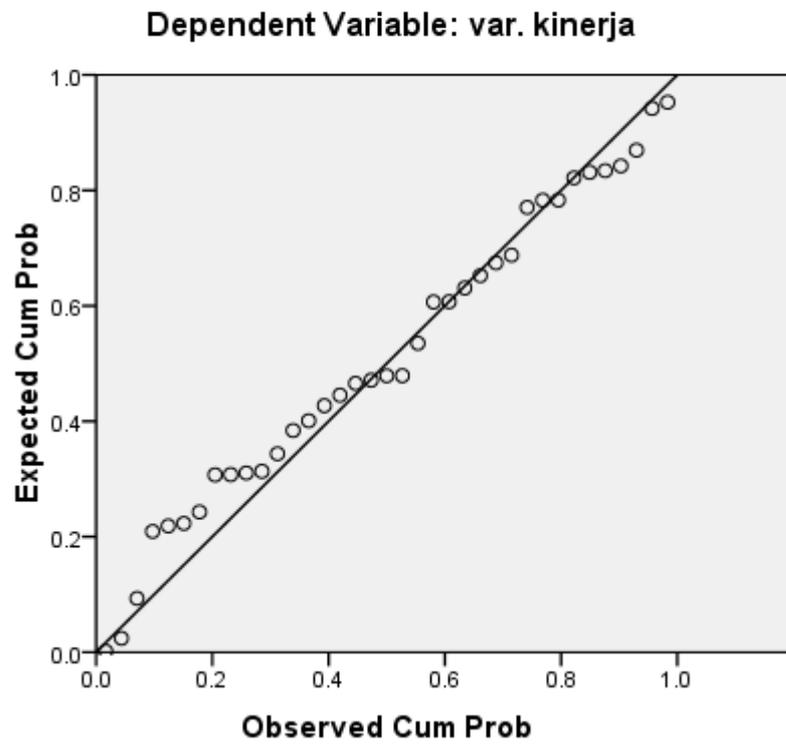
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	3

Harapan (X2.2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.640	3

Insentif (X2.3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.641	3

LAMPIRAN 7. UJI NORMALITAS DATA**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

LAMPIRAN 8. HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.677 ^a	.458	.371	1.78127	1.831
a. Predictors: (Constant), var. insentif, var. lingkungan kerja non fisik, var. harapan, var. lingkungan kerja fisik, var. motif					
b. Dependent Variable: var. kinerja					

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.207	5	16.641	5.245	.001 ^a
	Residual	98.361	31	3.173		
	Total	181.568	36			
a. Predictors: (Constant), var. insentif, var. lingkungan kerja non fisik, var. harapan, var. lingkungan kerja fisik, var. motif						
b. Dependent Variable: var. kinerja						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.722	4.446		.387	.701		
	var. lingkungan kerja fisik	.356	.096	.519	3.686	.001	.881	1.135
	var. lingkungan kerja non fisik	.236	.117	.281	2.024	.048	.907	1.102
	var. motif	.701	.288	.431	2.431	.021	.555	1.801
	var. harapan	.041	.273	.023	.149	.883	.759	1.318
	var. insentif	-.222	.235	-.141	-.943	.353	.783	1.278
a. Dependent Variable: var. kinerja								

LAMPIRAN 9. UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	var. lingkungan kerja fisik	.881	1.135
	var. lingkungan kerja non fisik	.907	1.102
	var. motif	.555	1.801
	var. harapan	.759	1.318
	var. insentif	.783	1.278

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

