PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA DI SEKOLAH DASAR NEGERI SINDUADI TIMUR SLEMAN

SRI REJEKI
Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

ABSTRAK

This study was conducted to determine the effect of Work Environment Against Physical and Non-Physical Work Motivation in Elementary School East Sinduadi, Sleman.
The type of this research is the nature regresional aimed to see the effect of variable Work Environment Against Physical and Non-Physical Work Motivation variables. As the study variables consist of Work Environment and Physical and Non-Physical Work Motivation variable data were collected using questionnaires and sampling are as many as 25 respondents. accindental sampling. Analysis of data using multiple linear regression. The results using multiple linear regression analysis showed that the results of the multiple linear regression, namely: Y = 2.510 to 0.142 X1 + 0.589 X2
Physical working conditions do not affect the level of motivation of employees working at East Elementary School Sinduadi Sleman value because the test statistic is not significant (0.502 more than 5%). With a negative coefficient (-0.512). Non-physical work environment affects the motivation level of employees working in Sleman East Sinduadi Elementary School because the value of the test statistic showed significant results (0.045 below 5%). Positive coefficient (0.589). Environmental conditions of physical and non-physical work jointly influence the motivation level of employees working at East Elementary School Sinduadi Sleman. It is seen from the value of the test statistic (F) is significant (0.041). With a constant value of 3.615 and a significant level of 5%.

Keywords: physical work environment, non-physical work environment, work motivation.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan.Ada berbagai penyebab yang memungkinkan karyawan menjadi stress sebagaimana dinyatakan oleh Nitisemito (1996) antara lain lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Karyawan menjadi stress akan berakibat pada motivasi kerja. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja

sehingga karyawan memiliki motivasi bekerja Tinggi rendahnya motivasi kerja tergantung antara lainpada lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Semakin baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan, sehingga kinerja akan tercapai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada bagian sebelumnya, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja.

Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan berguna sebagai:

1. Bagi Institusi.
   Penelitian ini akan dapat memberi masukan dalam peningkatan motivasi kerja
2. Bagi Pihak Lain.
   Bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan motivasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja kerja.Dan Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.
3. Bagi Peneliti
   Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori di bidang manajemen sumberdaya manusia (MSDM) yang didapat di bangku perkuliahan khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi obyek penelitian dan penerapannya di lapangan.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja 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 (Sedarmayanti, 2001).Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Tata warna di tempat kerja
5. Luas ruang di tempat kerja
6. Keamanan di tempat kerja

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungsn kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001).Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik.Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman

berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

a. Suasana kerja, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.
b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi.Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini.Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.Menurut Sedarmayanti (2001:31)Menurut Nitisemito (2000:171-173) 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.Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas.Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yangmendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut,Gibson et,al(1996) mengatakan bahwa motivasi adalahdorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yangmenggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja adalah sikap seseorangterhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzberg dalamRobbins, 1996).Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yangmendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu gunamencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam satuperilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan(Handoko dan Reksohadiprodjo,1990).Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80%, sehingga dapatdikatakan motivasi kerja adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja.Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga keija ikut menentukanbesar kecilnya prestasinya (Anoraga, 1992).Drucker (dalam Anoraga, 1992) berpendapat bahwa motivasi berperansebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang.Dan motivasi dasar inilahyang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasiuntuk turut berperan dengan baik.Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja menurut Steers & Porter (1983)adalah

suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkanperilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai denganlingkungan kerja suatu organisasi.Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwamotivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukansuatu usaha yang yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri denganpekerjaan.

Peranan Motivasi Kerja dalam suatu Organisasi

Pada intinya usaha untuk meningkatkan motivasi kerja adalah suatuketerampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentinganorganisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengantercapainya sasaran-sasaran organisasi.Dalam fungsinya sebagai salah satu variabel pentingyang mempengaruhi prilaku karyawan dalam lingkungan kerja, motivasi memilikidampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut.Motivasi kerja yang tinggi akan memungkinkan diperolehnyaproduktivitas yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat As'ad (1988) bahwakuat lemahnya motivasi keija ikut membantu besar kecilnya keluaran. Jadi,motivasi kerja inilah yang akan memberi bentuk pada pekerjaan dan hasil yangdiperolehnya. Motivasi seseorang dalam bekerja akan menentukan sikap kerjanya.Individu yang mempunyai motivasi tinggi dapat bekerja dengan kualitas dankuantitas yang lebih baik.

Hasil penelitian Udai (1985) dalam Fuad (2004) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa faktor, yaitu prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan dan perluasan (pengembangan).

1. Prestasi kerja
   Yaitu sesuatu yang dicapai oleh seorang pekerja di bawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun.Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu(deadline) yang ketat yang harus dipenuhi seorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
2. Pengaruh
   Yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkam kepada orang lain. Saran-saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat di pakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya adalah positif dan dirasakan lebih baik
3. Pengendalian,
   Yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya.Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.
4. Ketergantungan,
   Yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan atau ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah baru atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.
5. Pengembangan,
   Yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan.
6. Afiliasi,
   Yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang-orang yang berada di lingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antar pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah

pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari pekerja.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain serta menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Gibson et,al, 2008).Lingkungan kerja penting didalam pencapaian kinerja karyawan.Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melakasanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengggangu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Dari penjelasan diatas maka dapat diduga lingkungan kerja baik fisik dan non fisik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Penelitian Terdahulu

Sinaga (2001)melakukan penelitian dalam untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menemukan bahwa variabel fisik lingkungan kerja, semangat kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja DPRD Propinsi Jawa Tengah

Surodilogo (2010) melakukan penelitian untuk mengetahui secara empiris pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat Semarang, baik secara parsial maupun simultan.Penelitian ini menggunakan 55 orang karyawan PT Sumber Sehat Semarang sebagai sampel penelitian.Data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan analisa regresi, untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Sehat Semarang.

Basuki dan Susilowati(2005) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja.Hasil pengujian penelitian tersebut menemukan bahwa kedua variabel dependen, yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi semangat kerja.

Hipotesis Penelitian

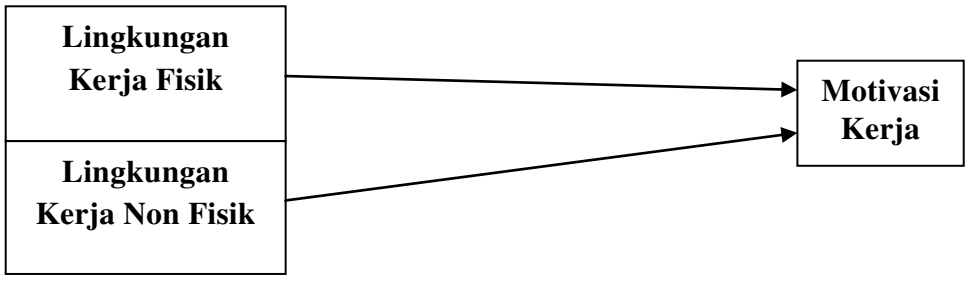
Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan Fisikberpengaruh terhadap motivasi kerja.

H2: Lingkungan Non Fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja.

H3: Lingkungan Fisik dan Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian ini adalah jenis penelitian regresional dan bersifat kuantitatif.Penelitian regresional dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel Penelitian

Variabel juga didefinisikan sebagai konstruk atau sifat dari obyek yang akan diteliti (Santosa, 2000). Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel, yaitu variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan atau spesifikasi dari variabelpenelitian yang secara kongkret berhubungan dengan realitas yang akandiukur dan merupakan manisfestasi dari hal-hal yang akan diamati dalampenelitian (Santosa, 2000). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Variabel Independen**

   a). Lingkungan kerja fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.Variabel lingkungan fisik kerja diukur dengan menggunakan enam indikator:

   1. Penerangan di tempat kerja
   2. Suhu Udara di tempat kerja
   3. Suara bising di tempat kerja
   4. Pewarnaan di tempat kerja
   5. Ruang Gerak di tempat kerja
   6. Keamanan di tempat kerja

   b). Lingkungan kerja non fisik

   Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungsn kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Variabel lingkungan fisik kerja diukur dengan menggunakan lima indikator:

   1. Suasana kerja,
   2. Kemananan kerja,
   3. Perhatian dan dukungan pemimpin,
   4. Kerja sama antar kelompok,
   5. Kelancaran komunikasi,

2. **Variabel Dependen**

   Variabel yang dipengaruhi adalah Motivasi kerja yang didefinisikan sebagai dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan enam indikator yang dikembangkan olehUdai (1985) dalam Fuad (2004) yang meliputi:

   1. Prestasi kerja,
   2. Pengaruh,
   3. Pengendalian,
   4. Ketergantungan,
   5. Pengembangan diri,
   6. Afiliasi.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan dan Guru di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman.Sedangkan jumlah sampel adalah 25, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling*, yaitu asal ketemu.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data yang diolah adalah jenis data primer yang diambil dengan metode penyebaran angket atau kuesioner.

Analisis Data

Analisis kuantitatif pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) guna menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penggunaan teknik regresi dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengukur pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen, serta menunjukkan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Santoso, 2000). Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai *goodness of fit* -nya atau uji ketepatan model. Uji ketepatan model di ukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan koefisien determinasinya (r^2). Rumus

persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Berdasarkan model tersebut maka model pengujian hipotesis adalah:

$$\text{Motivasi} = \alpha + \beta_1 \text{Lingkungan Fisik}_1 + \beta_2 \text{Lingkungan Non Fisik} + e$$

Uji Validitas dan Reliabilitas

a). Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauhmana kemampuan suatu alat pengukur penelitian (kuesioner) melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Dengan demikian suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan "sesuatu" yang akan diukur oleh kuesioner itu (Santoso,2000). Salah satu cara mengukur validitas kuesioner adalah menggunakan analisis korelasi, yaitu mengkorelasikan antara skor masing–masing butir pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Jika r hitung *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Santoso, 2000).

b). Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya (Santoso, 2000). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak, yang diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach* dengan kisaran angka 0-1. Menurut Santoso (2000)ukuran kemantapan *Alpha Cronbach* dapat diinterprestasikan berdasarkan kisaran angka sebagai berikut:

a) Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 - 0,20, berarti kurang reliabel.
b) Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 - 0,40, berarti agak reliabel.
c) Nilai *Alpha Cronbach* 0,42 - 0,60, berarti cukup reliabel.
d) Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 - 0,80, berarti reliabel.
e) Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 - 1,00, berarti sangat reliabel

Uji Asumsi Klasik

Setelah kuesioner diuji dengan validitas dan reliabilitas maka sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan metode regresi berganda, dilakukan dulu uji asumsi klasik untuk mengukur kelayakan data, yaitu **Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas**

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil SD Negeri Sinduadi Timur Sleman

SDN Sinduadi Sleman TImur berdiri pada tahun 1951.Letak sekolah tersebut tepat berada di tengah-tengah perumahan di Pogung Raya No. 2 Kelurahan Mlati Sleman.Sekolah tersebut merupakan sekolah negeri yang sudah terakreditasi B. Status gedung adalah miliki sendiri dengan luas tanah 2.800 m persegi.

Responden Penelitian

Untuk menjawab pertanyaan penelitian ini, dilakukan pengambilan data menggunakan kuesioner terhadap pegawai di SD Negeri Sinduadi Timur Slemandengan pengambilan sampel sebanyak 25 responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	11	44%
Perempuan	14	56%
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber: data diolah, 2013

Tabel diatas menunjukkan komposisi responden berdasar jenis kelamin.Responden laki-laki sebanyak 11 orang atau 44%, sedangkan reponden perempuan sejumlah 14 orang atau sebesar 56%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasar Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
20-30	6	24%
30-40	W6	24%
40-50	8	32%
> 50	5	20%
Jumlah	**25**	**100%**

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa dilihat dari segi usia, responden yang berusia 40-50 tahun menempati jumlah terbesar, yaitu sebanyak 8 orang atau 32 persen. Diikuti oleh karyawan yang berusia 20-40 tahun sebanyak 12 orang atau 48 persen.Sedangkan jumlah karyawan yang paling sedikit adalah yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 5 orang atau 20 persen.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
0-10	10	40%
10-20	5	20%
20-30	9	36%
> 30	1	4%
Jumlah	**25**	**100%**

Dari tabel 3 diketahui dari masa kerja, responden dengan masa kerja 0 sampai 10 tahun adalah yang terbesar, sebanyak 10 responden atau sebanyak 40 persen dari jumlah responden. Diikuti oleh dengan masa kerja 20 hingga 30 tahun sebanyak 9 orang atau sebanyak 36 persen. Selanjutnya adalah karyawan dengan masa kerja 10 hingga 20 tahun sebanyak 5 orang atau 20 persen dan terakhir diatas 30 tahun sebanyak 1 orang atau 4 persen.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasar TingkatPendidikan

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
SLTA	4	16%
D3	1	4%
S1	19	76%
S2	1	4%
Jumlah	**25**	**100%**

Berdasarkan tingkat pendidikan responden terbanyak memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 19 orang atau 76 persen. Disusul berpendidikan SLTA sebanyak 4 orang atau 16 persen dan berpendidikan D3 dan S2 masing-masing 1 orang atau totalnya sebanyak 8 persen.

Uji validitas dan reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel

	corrected item total correlation	**Kesimpulan**
Lingkungan Fisik		
Pertanyaan 1	0,521	Valid
Pertanyaan 2	0,578	Valid
Pertanyaan 3	0,475	Valid
Pertanyaan 4	0,562	Valid
Pertanyaan 5	0,534	Valid
Pertanyaan 6	0,648	Valid
Lingkungan Non Fisik		
Pertanyaan 1	0,638	Valid
Pertanyaan 2	0,594	Valid
Pertanyaan 3	0,563	Valid
Pertanyaan 4	0,245	Tdk Valid
Pertanyaan 5	0,362	Valid
Motivasi		
Pertanyaan 1	0,403	Valid
Pertanyaan 2	0,292	Tdk Valid
Pertanyaan 3	0,190	Tdk Valid
Pertanyaan 4	0,615	Valid
Pertanyaan 5	0,423	Valid
Pertanyaan 6	0,492	Valid

Sumber: Data Diolah, 2013

Dengan ketentuan jika r hitung *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali 2005). Dengan jumlah ***n*** (jumlah sampel) = 25, maka df (*degree of freedom*) = 25 – 2 = 23. Pada tabel r *product moment* dengan df = 23, dan alpha 5%, nilai r tabel adalah **0,337.** Sehingga **d**ari tabel di atas terlihat item pertanyaan no 4 variabel Non Fisik dan pertanyaan no 2 dan 3 variabel Motivasi tidak valid sehingga dibuang dan tidak diikutkan dalam analisis selanjutnya, sementara item pertanyaan yang lain adalah valid.

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach dengan ketentuan jika nilai *Alpha Cronbach*>0,60 berarti reliabel(Ghozali 2005).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	**Cronbach's Alpha**	**Kesimpulan**
Lingkunga Fisik	0,772	Reliabel
Lingkunga Non Fisik	0,649	Reliabel
Motivasi	0,620	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2013

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi menggunakan Nilai cutoff yang umum dipakai yaitu Tolerance < 0,10 atau VIF > 10. Tabel dibawah menunjukkan tidak ada multikolinearitas karena nilai TOL > 0,10 dan VIF < 10

Tabel 7
Hasil Uji Multikolonieritas

	TOL	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Fisik	0,319	3,130	Tidak Ada
Lingkungan Non Fisik	0,319	3,130	Tidak Ada

Sumber: Data Diolah, 2013

b). Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian menggunakan Run Test. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Tabel dibawah menunjukkan tidak ada autokorelasi karena runs test menunjukkan tidak signifikan (0,676 > 0,05)

Tabel 8
Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
Z	0,417
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,676

Sumber: Data Diolah, 2013

c). Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian menggunakan Uji Glejser yaitu pengujian variabel independen terhadap nilai absoulut dari residual model regresi yang digunakan. Jika nilai dari tingkat signifikansi lebih dari α 5%, maka tidak ada indikasi *heterokedastik.*

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	**Sig.**	**Kesimpulan**
Lingkungan Fisik	0,437	Tidak Ada
Lingkungan Non Fisik	0,466	Tidak Ada

Sumber: Data Diolah, 2013

d). Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Imam Ghozali, 2005:110). Penelitian ini menggunakan cara uji statistik non-parametik Kolmogrov-Smirnov (K-S) untuk mengetahui residual terdistribusi secara normal. Residual dikatakan terdistribusi secara normal jika nilai KS memiliki tingkat signifikansi lebih besar nilai α yaitu 5%.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	abresid	Kesimpulan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,823	Data Normal
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,507	

Sumber: Data Diolah, 2013

Analisis Data
Tabel 11
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Fisik		3,00	5,00	3,98	0,49
Lingkungan Non Fisik	25	3,46	5,00	4,16	0,40
Motivasi		3,75	5,00	4,36	0,36

Sumber: Data Diolah, 2013

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jumlah responden (N) ada 25, dari semua respoden ini nilai motivasi terkecil dengan nilai 3,75 dan terbesar adalah 5, dengan rata-rata 4,36. Skor variabel Lingkungan Fisik terkecil 3 dan terbesar 5 dengan rata-rata 3,98, sementara variabel Lingkungan Non Fisik terkecil adalah 3,46 dan terbesar 5 dengan rata-rata 4,16.

1. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.12
Hasil UjiRegresi

Uji t	Konstanta	Koefisien	t-stat	Sig	Kesimpulan
H:1		-0,152	-0,682	0,502	Tidak signifikan
H:2	3,615	0,589	2,123	0,045***	Signifikan
H:3		-	-	0,041***	Signifikan
R-Square	**0,185**				

Sumber: Data Diolah, 2013

Dari hasil tersebut maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

Y = 3,615 - 0,152X1 + 0,589X2

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dirangkum pada tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H:1) yang menyatakan variabel lingkungan fisik memiliki pengaruh terhadap motivasi tidak terdukung dikarenakan nilai uji statistiknya tidak signifikan (0,502). Nilai koefisien yang negatif (-0,512) artinya jika kondisi lingkungan fisik naik (membaik) maka motivasi akan berkurang sebesar nilai koefisiennya (-0,512). Namun karena tidak signifikan maka hal ini dapat diabaikan.

Hipotesis kedua (H:2) yang menyatakan variabel lingkungan fisik non fisik memiliki pengaruh terhadap motivasi adalah terdukung dikarenakan nilai uji statistiknya menunjukkan hasil yang signifikan (0,045). Nilai koefisien yang positif (0,589) diartikan jika kondisi lingkungan non fisik naik (membaik) sebesar 1 satuan tertentu maka motivasi juga akan naik sebesar 0,589 satuan.

Hipotesis ketiga (H:3) yang menyatakan variabel lingkungan fisik dan

non fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi juga terdukung. Hal ini dilihat dari nilai uji statistiknya yang signifikan (0,041).Sedangkan nilai konstanta sebesar 3,615 menunjukkan bahwa jika nilai variabel lingkungan fisik dan non fisik adalah nol, makan tingkat motivasi adalah sebesar 3,615 satuan.

Pembahasan Temuan Penelitian

Hasil pengujian statistik pada hipotesis pertama (H:1) yang tidak terdukung bermakna bawa kondisi lingkungan fisik tidak mempengaruhi tingkat motivasi pegawai yang bekerja di SD Negeri Sinduadi Timur, Sleman. Nilai koefisien negatif yang menunjukkan pengaruh negatif lingkungan fisik terhadap motivasi tidak sesuai dengan logika dan teori-teori yang ada..Namun demikian, uji statistik yang tidak signifikan menunjukkan hal tersebut dapat diabaikan.Tidak terbuktinya hipotesis ini berkebalikan dengan teori-teori maupun hasil penelitian oleh Sinaga (2001). Kondisi lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi motivasi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Dugaan atas tidak terdukungnya hipotesis ini mungkin dapat dijelaskan oleh hasil penelitian oleh Surodilogo (2010) yang menemukan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) sesungguhnya tidak secara langsung dapat berpengaruh terhadap motivasi, melainkan harus melalui variabel kepuasan kerja terlebih dahulu dan lalu kepuasan kerja itu yang mempengaruhi motivasi kerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan akan merasakan puas dan dengan puasnya karyawan tersebut maka timbullah motivasi dalam bekerja.

Pengujian hipotesis kedua yang menunjukkan bawha lingkungan fisik non fisik berpengaruh terhadap motivasi telah sesuai dengan teori maupun penelitian terdahulu misalnya, oleh Basuki dan Susilowati (2005) dan Sinaga (2001).Lingkungan kerja non fisik ini memiliki peranan yang tidak kalah pentingnya dibandingkan lingkungan kerja fisik. Motivasi kerja karyawan akan dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerjanya, misalnya hubungan antara sesama pegawai maupun dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain atau dengan pimpinan berjalan tidak baik maka akan dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerjanya yang berdampak pada menurunnya motivasi mereka. Dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja non fisik yang kondusif diperlukan peranan pemimpin (Basuki dan Susilowati, 2005).Pemimpin harus mampu menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik dengan memberikan tugas-tugas yang melibatkan banyak pegawai atau memberikan contoh bagaimana bergaul dengan baik kepada seluruh bagian organisasi.Pemimpin hendaknya dapat mendukung penciptaan kondisi yang kondusif diantara sesama atasan maupun bawahan.Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000). Jika dihubungkan kembali dengan hipotesis pertama yang tidak terbukti, maka ada kemungkinan bahwa bagi pegawai di lingkungan SD Negeri Sinduadi Timur Sleman, motivasi mereka memang lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi kerja non fisik daripada lingkungan kerja fisik atau dengan kata lain situasi psikologis berupa hubungan kerja dan komunikasi kerja diantara mereka (antara bawahan dengan bawahan atau dengan atasan) lebih penting daripada ruang kerja yang tenang, terang, tidak sumpek dan sebagainya. Hal ini dapat dimaklumi mengingat budaya bangsa Indonesia atau khususnya masyarakat didaerah Jawa yang lebih menyanjung kebiasaan *Guyub* diatas yang lain.

Terbuktinya hipotesis ketiga yang menyatakan kondisi lingkungan kerja baik fisik dan non fisik yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi menunjukkan bahwa kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus menjadi perhatian oleh organisasi.Keduanya tidak bisa dipisahkan dengan hanya mengutamakan salah satu jenis

lingkungan kerja saja. Meskipun penelitian ini menemukan lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi motivasi kerja, akan tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dikeleloa secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik tentunya dapat membuat karyawan betah bekerja dan menimbulkan semangat kerja dalam melakasanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengggangu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaaannya, misalnya suara yang bising, ruangan yang pengap atau pencahayaan yang tidak memadai dapat menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Sementara tidak adanya dukungan dari pimpinan atau hubungan diantara sesama pegawai yang dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai. Sehingga dengan kata lain, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diungkapkan dari penelitian ini adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai di SD Negeri Sinduadi Timur Sleman
2. Kondisi lingkungan kerja non fisik mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai di SD Negeri Sinduadi Timur Sleman.
3. Kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai di SD Negeri Sinduadi Timur Sleman

Saran

Bagi pihak-pihak yang berwenang di SD Negeri Sinduadi Timur Sleman, disarankan untuk tetap memberikan perhatian pada aspek lingkungan kerja yang sifatnya menyeluruh.Tidak hanya kondisi lingkungan kerja non fisik saja tetapi juga kondisi kerja fisik.Tidak terdukungnya pengujian pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja telah dijelaskan kemungkinan penyebabnya pada bagian pembahasan.

Sedangkan bagi peneliti berikutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kondisi kerja dan motivasi kerja.Dengan variabel tambahan tersebut diharapkan dapat memberikan penjelasan dan gambaran yang lebih tepat dan komprehensif tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Daftar Pustaka

Anoraga, Panji. 1992, Psikologi Kerja, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta

As'ad , Mohammad. 1988. Psikologi Industri, Yogyakarta: Edisi Revisi Liberty

Basuki, dan Susilowati, I. 2005."Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja". Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari

Fuad,Mas'ud, 2004. Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi.. Penerbit: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson, James L, John M. Ivancevichdan James H. Donnelly Jr, 2000. Organizations: Behaviour, Structure and Process, McGraw-Hill Companies. Inc, Boston.

Handoko, T Hani dan Sukanto Reksohadiprodjo., 1990. Organisasi Perusahaan. Teori, Struktur dan Perilaku. BPFE, Yogyakarta

Komaruddin. 2002. Manajemen Kantor Teori Dan Praktek. PT Trigenda Karya. Bandung

Nitisemito, Alex S., *1996*. Manajemen Personalia, Jakarta : Graha Indonesia

Robbins, Stephen P, 1996. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana

Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer.

Santoso, Singgih., 2000, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT.Gramedia, Jakarta.Hal. 218

Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.

Sentoso, Suryadi Perwiro 2001. Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh, Bumi Aksara.Jakarta

Sinaga, Madlen 2001. Pengaruh Fisik Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Tengah, Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro

Steers, Richard M., Lyman W. Porter, 1983, Motivation and work behavior McGraw-Hill

Surodilogo, Leonardus Bintoro 2010. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumber Sehat Semarang Skripsi Universitas Diponegoro