

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI JURUSAN KEMARITIMAN POLITEKNIK NEGERI SAMARINDA

Doddy Adhi Mursandi
Universitas Mulawarman
E-mail : Doddyam@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dari suatu perusahaan terhadap motivasi kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Jurusan Kemaritiman Politeknik Negeri Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang terdiri dari Dosen dan Tenaga Kependidikan dengan jumlah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersama-sama, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai di jurusan kemaritiman politeknik negeri samarinda.

Kata kunci :Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi memiliki tujuan untuk dicapai baik berupa tujuan jangka pendek dan jangka Panjang. Agar sebuah organisasi ,mencapai tujuannya maka sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting.

Sumber daya manusia adalah asset dalam organisasi yang begitu penting karena menjadi sumber yang mengendalikan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam rangka menghadapi tuntutan zaman, oleh sebab itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan (Wibowo dan susilowati, 2010:49)

Sebuah tujuan organisasi akan tercapai apabila setiap pegawai didalam organisasi tersebut mempunyai semangat dalam berkerja sehingga setiap pegawai memerlukan motivasi dalam bekerja. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya

apabila pegawai memiliki motivasi yang rendah maka tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga akan mencapai hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011:21)

Jurusan kemaritiman Politeknik Negeri samarinda merupakan salah satu jurusan yang ada di Politeknik Negeri yang tentunya mempunyai tujuan jangka pendek dan jangka panjang dalam rangka untuk menghasilkan lulusan terbaik dan berdaya guna dimasyarakat.

Didalam jurusan terdiri dari Ketua jurusan, sekretaris jurusan, Ketua program studi, dosen serta tenaga kependidikan yang merupakan tim untuk mencapai tujuan Bersama baik tujuan jangka pendek dan Panjang. Tujuan paling utama juga bagaimana memuaskan pelanggan dan stake holders.

Untuk pencapaian tujuan Bersama jurusan kemaritiman maka motivasi sangat penting agar pegawai dapat bekerja dengan semangat. Namun motivasi ini terbentuk dan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah factor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Sihombing, 2004:78)

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi para pegawai secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011:31)

Jenis lingkungan kerja terbagi dua yaitu : lingkungan kerja fisik yang merupakan semua keadaan yang mempunyai bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dnegan atasan, hubungan dengans esama rekan kerja dan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (sedarmayanti, 2010:135)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja yang meliputi pengaturan peneranga, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan kemanan tempat kerja. Keadaan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan pegawai akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja akan dipergunakan secara efektif. Produktivitas kerja yang tinggi maka secara otomatis akan membuat prestasi pegawai juga akan tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Gitosudarmo, 2000:151)

Motivasi Kerja

Motivasi sangat diperlukan agar karyawan memiliki semangat dalam melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan. Istilah motivasi bermula dari kata *movere* (bahasa latin) juga to move yang artinya menggerakkan atau mendorong, motivasi adalah keinginan melakukan tingkat usaha tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007).

Motivasi merupakan faktor pendorong dalam melaksanakan kegiatan dari seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai cara menuju tercapainya tujuan institusi dengan berusaha ketinggian yang lebih tinggi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan didalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi. Jadi definisi motivasi tersebut mencakup tiga kunci pengertian penting, yaitu usaha, tujuan organisasi dan kebutuhan-kebutuhan pribadi (Robbins Sthepen P, 2006).

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Berikut adalah bagan motivasi sebagai pembangkit dorongan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007). Berikut adalah kosebppembangkit dorongan motivasi :

Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Secara umum dan beberapa factor yang indicator yang mempengaruhi motivasi karyawan (Rifda Daulay, 2014) sebagai berikut;

1) Indikator yang timbul dari dalam diri karyawan (Faktor Intern) Yakni; Setiap individu menjadi karyawan pada suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya tentunya didasarkan pada kepentingan ekonomi karena desakan ingin memenuhi kebutuhan dan meningkatkan taraf hidupnya hak inilah yang menjadi motivasi atau pendorong bagi mereka.

(a) Kepuasan dalam memperoleh pelayan. Adapun yang menjadi pendorong bagi

karyawan untuk lebih giat bekerja adalah untuk memperoleh pelayanan yang efisien, karena dengan adanya pelayanan yang baik dengan sendirinya dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawan itu sendiri.

- (b) Adanya harapan untuk memperoleh fasilitas. Setiap karyawan tentunya mengharapkan fasilitas yang lebih baik pula, artinya setiap karyawan mendorong untuk bekerja lebih giat demi mendapatkan jabatan dan fasilitas yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkannya.

2) Indikator yang timbul dari dalam diri karyawan (Faktor Ekstern) yaitu;

- (a) Keadaan Lingkungan

Keadaan lingkungan disini tak lain adalah jarak antara instansi dengan tempat tinggal karyawan, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, karena semakin jauh jarak tempat tinggal karyawan dengan perusahaan maka semakin berkurang motivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, hal ini seringkali disebabkan oleh adanya hambatan transport.

- (b) Adanya Hadiah

Dalam meningkatkan gairah kerja karyawan untuk lebih aktif dan termotivasi maka perusahaan akan memberikan sesuatu yang bersifat merangsang gairah kerja para karyawan yang giat, aktif, dan rajin, hal ini diharapkan agar dapat menumbuhkan kegairahan kerja para karyawan untuk lebih giat meningkatkan kinerja kerja mereka demi pencapaian tujuan yang telah terencana oleh perusahaan tersebut.

- (c) Penempatan Jabatan yang Sesuai

Penempatan jabatan bagi para karyawan seringkali dapat menimbulkan suatu masalah bagi karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan oleh jabatan yang diberikan dan ditempati oleh para karyawan tersebut tidak sesuai dengan disiplin yang mereka miliki,

sehingga menyebabkan motivasi kerja karyawan akan berkurang

Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada jurusan kemaritiman politeknik negeri samarinda

H2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap motivasi kerja pegawai pada jurusan kemaritiman politeknik negeri samarinda

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap motivasi kerja pegawai pada jurusan kemaritiman Politeknik Negeri Samarinda

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Creswell, 2010:5) Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai di Jurusan kemaritiman yang terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan sedangkan Objek Penelitian lingkungan kerja dan motivasi kerja

Dalam penelitian ini Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat dengan simbol (X). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan simbol (Y). Pada penelitian ini terdapat satu variabel yang menjadi variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan kerja non Fisik (X2), dan Motivasi kerja sebagai variabel terikat (Y)

Jenis Penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.jenis penelitian menggunakan metode survey (kuisisioner)

dengan pertanyaan tertutup. Skala dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2013) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda, misalnya *checklist*.

Teknik analisis yang digunakan yaitu :

1. Analisis statistik deskriptif

Menurut Sugiyono (2005:169), statistik deskriptif adalah merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban yang diberikan oleh responden dalam butir-butir kuesioner yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sanusi (2003:112) mengemukakan bahwa statistik inferensial ini berfungsi untuk melihat keeratan hubungan atau hubungan sebab akibat antar variabel. Hasan (2006:74) mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda dilakukan apabila variabel independennya minimal berjumlah dua

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F) Dalam regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan digunakan rumus Uji F.

b. Uji Parsial (Uji t) Analisis regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini jumlah rata-rata total variabel lingkungan kerja fisik (X1) adalah 10 item dengan pertanyaan mengenai penerangan didalam ruangan, pencahayaan ditempat kerja, temperature ditempat kerja, pentilasi udara ruang kerja, tingkat kebisingan ditempat kerja, terhindar dari bau tidak sedap ditempat kerja, warna cat ditempat kerja, tata letak peralatan, satauan keamanan di tempat kerja serta kemanan ditempat kerja sebesar 4,24 hal ini berarti bahwa Sebagian responden setuju terhadap variabel lingkungan kerja fisik di pada Kampus kemaritiman politeknik negeri samarinda.

Tanggapan responden terhadap 5 item pertanyaan mengenai lingkungan kerja non fisis yaitu mengenai rasa nyaman dari intimidasi, perlakuan sama terhadap semua karyawan, komunikasi yang bai kantar karyawan, pemberian tugas yang adil. Diperoleh total rata-rata variabel kerja lingkungan non fisik (X2) adalah sebesar 4,38 ini berarti responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel lingkungan kerja non fisik (X2).

Rata – rata total untuk variabel motivasi kerja (Y) berdasarkan keseluruhan jawaban responden terhadap 6 item pertanyaan mengenai kesempatan pengembangan karir, kewenangan pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, hubungan dengan sesama pegawai dan pengakuan dalam melakukan pekerjaan 4,34 dan dapat diartikan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel motivasi kerja (Y) pada Jurusan Kemaritiman Politeknik Negeri Samarinda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 28 for windows dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui

besarnya pengaruh antara 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,460 + 0,212 X_1 + 0,202 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta a sebesar 2,460 menunjukkan besarnya nilai variabel motivasi Kerja pegawai (Y) jika variabel lingkungan kerja fisik () dan variabel lingkungan kerja non fisik () adalah 0., maka motivasi (Y) nilainya adalah 2,460.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik () sebesar 0,212 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja Fisik mengalami kenaikan 1%, maka motivasi kerja(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,212. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja, semakin meningkatnya lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0,202 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan 1%, maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,202. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan motivasi kerja, semakin meningkat nilai lingkungan kerja non fisik maka semakin meningkat pula nilai motivasi kerja pegawai.

Pada penelitian ini diperoleh angka Adjusted R² (R Square) sebesar 0,504 atau (50,4%). Hal ini menunjukkan bahwa

presentase kontribusi pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) sebesar 50,4%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) mampu menjelaskan sebesar 50,4% variasi variabel dependen (motivasi kerja) Sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Variabel	B	T	Sig.t	Keterangan
Konstanta	2,460	5,316	0,000	
X 1	0,212	2,159	0,033	Signifikan
X2	0,202	1,733	0,022	Signifikan
	R = 0,409 R Square = 0,166 Adjusted R Square = 0,145 F hitung = 7,112 Sig. F = 0,001			

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan menggunakan SPSS 18 for windows. Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji variabel secara bersama-sama yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linier berganda. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut : Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidak suatu hipotesis, yaitu :

1. Jika nilai signifikansi $F < \alpha$ (alfa) maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. b) Jika nilai signifikansi $F < \alpha$ (alfa) maka Ho diterima dan Ha ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Hasil dari perhitungan uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 4 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar 0,001. Dalam penelitian ini karena nilai $\text{sig} < \alpha$ (alfa), ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di jurusan kemaritiman politeknik negeri smaarinda.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan SPSS 18 for windows. Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, yaitu :

1. Jika nilai signifikansi $t < \alpha$ (alfa) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi $t > \alpha$ (alfa) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dengan hasil sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai $\text{sig} < \alpha$ (alfa), ($0,033 < 0,05$), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik) terhadap motivasi kerja pegawai Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Jurusan Kemaritiman Politeknik Negeri Samarinda

2. Variabel lingkungan kerja non fisik) bila nilai $\text{sig} < \alpha$ (alfa), ($0,022 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan karena nilai $\text{sig} < \alpha$ (alfa), ($0,022 < 0,05$), maka H_2 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada jurusan kemaritiman politeknik negeri samarinda

Hasil dari analisis deskriptif dalam penelitian ini jumlah rata-rata total variabel lingkungan kerja fisik (X1) adalah 10 item dengan pertanyaan mengenai penerangan didalam ruangan, pencahayaan ditempat kerja, temperature ditempat kerja, pentilasi udara ruang kerja, tingkat kebisingan ditempat kerja, terhindar dari bau tidak sedap ditempat kerja, warna cat ditempat kerja, tata letak peralatan, satauan keamanan di tempat kerja serta kamanan ditempat kerja sebesar 4,24 hal ini berarti bahwa Sebagian responden setuju terhadap variabel lingkungan kerja fisik di pada Kampus kemaritiman politeknik negeri samarinda.

Tanggapan responden terhadap 5 item pertanyaan mengenai lingkungan kerja non fisik yaitu mengenai rasa nyaman dari intimidasi , perlakuan sama terhadap semua karyawan, komunikasi yang bai kantar karyawan, pemberian tugas yang adil. Diperoleh total rata-rata variabel kerja lingkungan non fisik (X2) adalah sebesar 4,38 ini berarti responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel lingkungan kerja non fisik (X2).

Rata – rata total untuk variabel motivasi kerja (Y) berdasarkan keseluruhan jawaban responden terhadap 6 item pertanyaan mengenai kesempatan pengembangan karir, kewenangan pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, hubungan dengan sesama pegawai dan pengakuan dalam melakukan pekerjaan

4,34 dan dapat diartikan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel motivasi kerja (Y) pada Jurusan Kemaritiman Politeknik Negeri Samarinda.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut menunjukkan bahwa responden setuju terhadap lingkungan kerja fisik (X1) mereka dan sangat setuju terhadap lingkungan kerja non fisik (X2) serta sangat setuju terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini berarti responden menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) sangat penting dan mempengaruhi Motivasi kerja pegawai (Y)

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai

a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasannya untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut : a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,033.. Hasil uji t didapat bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai jurusan kemaritiman politeknik negeri samarinda, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α (alpha) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,033 < 0,05$. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa penerangan didalam ruangan, pencahayaan ditempat kerja, temperature ditempat kerja, pentilasi udara ruang kerja, tingkat kebisingan ditempat kerja, terhindar dari bau tidak sedap ditempat kerja, warna cat ditempat kerja, tata letak peralatan, satauan keamanan di tempat kerja serta kemanan ditempat kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh nilai variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,022. Nilai tersebut

berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yaitu dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai α (alpha) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,022 < 0,05$. Hasil analisis regresi linier tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang mengenai lingkungan kerja non fisis yaitu mengenai rasa nyaman dari intimidasi, perlakuan sama terhadap semua karyawan, komunikasi yang baik antar karyawan, pemberian tugas yang adil mempengaruhi motivasi kerja secara nyata jurusan kemaritima politeknik negeri samarinda.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini secara parsial antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap Motivasi Kerja pegawai yang paling signifikan adalah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pada jurusan kemaritiman politeknik negeri samarinda.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan variabel terikat yang digunakan adalah motivasi kerja pegawai. Hasil dari analisis inferensial yaitu hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah diperoleh angka Adjusted R2 (R Square) sebesar 0,504 atau (50,4%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase kontribusi pengaruh variabel independen (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel dependen (motivasi kerja) sebesar 50,4%. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) mampu menjelaskan sebesar 50,4% variasi variable terikat (motivasi kerja). Sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil analisis dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa sebanyak 49,6% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain, didukung

oleh beberapa teori yang mengemukakan variabel variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Untuk mengetahui hubungan secara simultan dengan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai dapat ditunjukkan dengan melihat hasil uji F yaitu nilai signifikansi (Sig.) F hasil penelitian sebesar 0,001 sedangkan nilai α (alpha) sebesar 0,05 sehingga $0,001 < 0,05$ hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi yang ada pada bab-bab sebelumnya yang digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik terhadap motivasi kerja secara simultan dan secara parsial pada pegawai di Jurusan kemaritiman politeknik negeri samarinda, maka dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut ini :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) menunjukkan rata-rata sebesar 4,24 hal ini berarti responden menanggapi setuju terhadap lingkungan kerja fisik. Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki rata-rata sebesar 4,38 dengan demikian responden menanggapi dengan sangat setuju terhadap lingkungan kerja non fisik. Rata- rata motivasi kerja (Y) didapatkan sebesar 4,34 yang berarti responden menanggapi sangat setuju terhadap motivasi kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai jurusan kemaritiman politeknik negeri samarinda sebesar 50,4%.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik (X1) terhadap motivasi kerja (y) karena nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0,033 < 0,05$) atau koefisien regresi sebesar 21,2% sehingga

dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di jurusan kemaritiman politeknik negeri samarinda.

4. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap motivasi kerja (y) karena nilai sig lebih besar dari 0,05 ($0,022 < 0,05$) atau koefisien regresi sebesar 20,2%

Saran

Saran – saran yang dapat disampaikan oleh peneliti sehubungan dengan penelitian ini adalah :

1. Sehubungan dengan pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada Jurusan kemaritiman adalah sebesar (50,4%) maka hendaknya untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja di jurusan kemaritiman.
2. Berkenaan dengan lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, dan hubungan dengan teman kerja pada jurusan kemaritiman harus mendapat perhatian lebih besar untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga meningkatkan motivasi kerja.
3. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan topik yang sama hendaknya menambah jumlah populasi dan sampel

DAFTAR RUJUKAN

- Creswell., John W. 2010. *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daulay, R. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai*, Jurnal. Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.

- Mangkunegara, Anwar P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan* Penerbit Rosda Karya. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa oleh: Benyamin Molan. Cetakan I. Indonesia: PT. Indeks
- Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sihombing. 2004. *Pengaruh Keterlibatan Pengambilan Keputusan Penilaian Pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Praja*.
[Http://www.du\[pdiknas.go.id](http://www.du[pdiknas.go.id). Diakses 2 Februari 2014
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta Bandung.
- Wibowo, Edi dan Susilowati, Wiwik. 2010. Pengaruh kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dalam *Journal Ekonomi dan Kewirausahaan (Online)*, Vol. 10. No. 1.