

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

HAMRAN HAMMAD



DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2019



Optimization Software:
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh
HAMRAN HAMMAD



DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2019



Optimization Software:
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

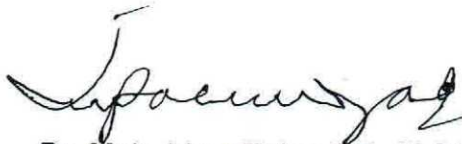
Disusun dan diajukan oleh

HAMRAN HAMMAD

A21115017

Makassar, 15 Mei 2019

Pembimbing I



Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si
NIP: 19600403 198609 1 001

Pembimbing II



Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA
NIP: 19620413 198702 2 002

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasnuddin




Dra. Hj. Dian Anggraeni Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D.
NIP: 19620405 198702 2 001



SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

HAMRAN HAMMAD

A21115017

Telah di pertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 15 Mei 2019
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muh. Idrus Taba, SE.,M.Si	Ketua	
2.	Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA	Sekretaris	
3.	Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr	Anggota	
4.	Dr. Ria Mardiana Y, SE.,M.Si	Anggota	
5.	Dr. Andi Nur Baumassepe, SE.,MM	Anggota	

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasnuddin




Dra. Hj. Dian Anggraeca Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D.
NIP. 19620405 198702 2 001



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hamran Hammad

Nim : A21115017

Jurusan / Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA
MAKASSAR**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di kutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU. No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar , 15 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,



Hamran Hammad



PRAKATA

Bimillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Illahi Robbi Allah SWT karena atas rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan kewajiban dan menjadi salah satu syarat dalam memenuhi dan melengkapi Program Studi Strata Satu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Ketengakerjaan Kota Makassar. Ini disusun Syukur alhamdulillah, dalam kurun waktu intensif bermula dari penetapan judul hingga penelitian dan melewati tahap ujian, penulis berhasil merampungkan skripsi penelitian ini. Seluruh kegiatan ini tentunya tidak akan berjalan lancar tanpa adanya bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak-pihak yang telah membantu dalam penelitian hingga penulisan skripsi ini, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ke dua orang tua saya dan saudara kandung saya yang telah banyak memberikan dukungan baik berupa materi maupun non materi. Dukungan merupakan penyemangat yang tak terhingga dan doa yang tulus bagi penulis.
2. Yang terhormat Prof. Dr. Dwi Aries Tina Palubuhu, MA selaku rektor Universitas Hasanuddin.

Yang terhormat Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Marawansa, M.Si., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen serta seluruh staf



pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.

4. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si selaku pembimbing I yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dra.Hj. Nursiah Sallatu, MA selaku pembimbing II yang juga senantiasa memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dosen penguji Dr. H. Nurdjanah Hamid , SE.,M.Agr., Dr. Ria Mardiana Y, SE.,M.Si, dan Dr. Andi Nur Baumasseppe, SE.,MM., yang telah memberikan nasihat dan bimbingan yang membantu penulis untuk lebih baik kedepannya.
7. Ibu Isnawati Osman, SE.,M.Bus. selaku Penasehat Akademik yang telah membimbing penulis dimasa Perkuliahan.
8. Pak Asmari, pak Tamsir, dan seluruh staf departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu
9. Kepala Dinas ketenagakerjaan kota Makassar yang telah menerima peneliti untuk meneliti di instansi yang di pimpinnya, dan Ibu ramla, Natali, dan Nuzul selaku pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang telah membantu peneliti dalam membagi koesioner dan segala yang di perlukan peneliti di instansi tersebut.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga segala bantuan,bimbingan dan petunjuk serta budi baik yang diberikan kepada penulis mendapat berkaah dari Allah SWT. Akhirnya, meskipun jauh dari kesempurnaan,

penulis tetap berharap bahwa apa yang telah dicurahkan dengan sepenuh hati, tenaga dan kemampuan dalam penyelesaian skripsi ini dapat



memberikan sumbangsih betapapun kecilnya kepada dunia akademik dan kepada siapapun yang membutuhkannya.

Makassar, 15 Mei 2019

Hamran Hammad



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar. Karena Lingkungan kerja dan Motivasi kerja merupakan factor pendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu pegawai di organisasinya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dan beberapa observasi serta wawancara langsung dengan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Dari penelitian ini dapat disimpulkan berdasarkan uji statistik bahwa variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara keseluruhan (simultan-uji F) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas Kerja. Berdasarkan uji T variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, begitu juga variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,378 hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh cukup besar terhadap produktivitas Kerja sebesar 37,8%, melihat variabel Produktivitas Kerja dapat dipengaruhi oleh banyak variabel lain, sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang

liti dalam penelitian ini.

ci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.



ABSTRACT

This study aims to find out whether there is an influence of the work environment and work motivation on productivity Work employees at the Manpower Office in Makassar. Because the work environment and work motivation are the driving factors for increasing the work productivity of an employee in his organization.

The data used in this study were obtained from a questionnaire (primary) and several observations and direct interviews with Employees of the Manpower Office in Makassar. The analysis technique used is multiple regression analysis using hypothesis testing, namely F test and T test. From this study it can be concluded based on statistical tests that the variable work environment and work motivation as a whole (simultaneous-F test) has a significant influence on productivity variables Work. Based on the T test the Work Environment variable has a significant effect on Work Productivity, so also the Work Motivation variable has a significant effect on the Work Productivity of the Employment Service Officers in Makassar.

From the results of this study obtained the value of the coefficient of determination (R Square) of 0.378, this indicates that the independent variables namely Work Environment and Work Motivation have a significant influence on Work productivity of 37.8%, seeing that Work Productivity variables can be influenced by many other variables, whereas the remaining 62.2% is influenced by variables not examined in this study.



Is: Work Environment, Work Motivation, Work Productivity.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2. Manfaat Praktis.....	11
1.5. Sistematika penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep.....	13
2.1.1. Lingkungan Kerja.....	13
2.1.1.1. Pengertian Lingkungan kerja.....	13
2.1.1.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	14
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...	16



2.1.1.4.	Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.	Motivasi Kerja.....	23
2.1.2.1.	Pengertian Motivasi.....	23
2.1.2.2.	Teori-Teori Motivasi	24
2.1.3.	Produktifitas Kerja.....	30
2.1.3.1.	Pengertian Produktifitas Kerja.....	30
2.1.3.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja.....	31
2.1.3.3.	Pengukuran Produktifitas Kerja.....	35
2.1.4.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	37
2.2.	Tinjauan Empirik.....	39
2.3.	Kerangka Pikir.....	41
2.4.	Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....		43
3.1.	Rancangan Penelitian.....	43
3.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
3.3.	Populasi dan Sampel.....	43
3.4.	Jenis dan Sumber Data.....	44
3.4.1.	Jenis Data.....	44
3.4.2.	Sumber Data.....	45
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6.	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	47
3.7.	Instrumen Penelitian.....	52
3.8.	Metode Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		60
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
4.1.1.	Srtuktur Organisasi.....	66
4.1.2.	Visi Dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.....	66
	arakteristik Responden	69
4.2.1.	Usia.....	70



4.2.2. Jenis Kelamin.....	71
4.2.3. Pendidikan Terahir.....	72
4.3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Produktivitas Kerja	73
4.4. Pengujian Validitas dan Realibilitas.....	84
4.4.1 Pengujian Validitas	84
4.4.2 Pengujian Reliabilitas	88
4.5. Uji Regresi Linear Berganda	89
4.6. Uji Hipotesis.....	91
4.6.1 Koefisien Determinasi (<i>R</i>)	91
4.6.2. Uji F (Simultan)	92
4.6.3 Uji T (Parsial)	93
4.7. Pembahasan Hipotesis.....	95
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian.....	98
BAB V PENUTUP	105
5.1. Kesimpulan	105
5.2. Saran	106
5.3. Keterbatasan Penelitian	107
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	112



DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1.1. Data Pegawai datang terlambat masuk kantor bulan Januari - Desember 2017.....	8
TABEL 1.2. Data Penilaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dari Tahun 2014-2017.....	9
TABEL 2.1. Tinjauan Empirik.....	39
TABEL 3.1. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	50
TABEL 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
TABEL 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	71
TABEL 4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terahir.....	72
TABEL 4.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	74
TABEL 4.5. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)..	77
TABEL 4.6. Tanggapan Responden terdapat Variabel Produktivitas Kerja...	81
TABEL 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	85
TABEL 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel M0tivasi Kerja (X2).....	86
TABEL 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	87
TABEL 4.10. Hasil Uji Reliabilitas.....	89
TABEL 4.11. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.....	90
TABEL 4.12. Koefisien Determinasi (<i>R</i>).....	92
TABEL 4.13. Hasil Perhitungan Uji F.....	93
TABEL 4.14. Hasil uji T (Parsial).....	94



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1. Kerangka Pikir.....	42
GAMBAR 4.1. Struktur Organiasasi Dinas ketenagakerjaan kota Makassar.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 : Kuesioner Penelitian.....	113
LAMPIRAN 2 : Data Karakteristik Responden.....	121
LAMPIRAN 3 : Data Pemetaan Jawaban Respponden.....	123
LAMPIRAN 4 : Data Uji Validasi.....	131
LAMPIRAN 5 : Data Uji Reability.....	133
LAMPIRAN 6 : Data Regresi Linear Berganda.....	134



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia dalam hal perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Tanpa adanya unsur manusia dalam hal ini perusahaan atau instansi tersebut tidak dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur input yang bersama-sama dengan unsur lainnya, seperti: modal, bahan, mesin, dan metode/teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi output yang diinginkan oleh perusahaan atau instansi pemerintahan berupa barang atau jasa dalam mencapai tujuan tersebut. Perusahaan atau instansi pemerintahan merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Terdapat hubungan yang erat antar kinerja perseorangan dengan produktifitas suatu organisasi Apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar produktifitas organisasi juga baik. Oleh karena itu, organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan atau instansi dalam operasinya membutuhkan sumber daya yaitu sumber daya manusia dan non-sumber daya manusia. Perusahaan atau instansi dan sumber daya manusia merupakan dua pihak yang saling mendukung

memiliki keterkaitan antar satu dengan lainnya, oleh karena itu diperlukan kerjasama yang saling menguntungkan. Sumber daya manusia merupakan



suatu faktor utama yang merupakan peranan penting dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Gomes, 2003: 140) bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karsa.

Dari penelitian terdahulu Naimbaho (2012), faktor dari produktifitas yang sangat berpengaruh sangatlah beragam namun ada faktor yang sangat berpengaruh. Faktor-faktor tersebut adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan suatu organisasi atau pegawai suatu instansi pemerintahan untuk memenuhi rasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja di bedakan atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan motivasi merupakan hal yang dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Oleh sebab itu untuk mencapai produktifits kerja pegawai yang maksimal di perlukan dua hal ini untuk mencapai produktifitas kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Berbicara mengenai istansi, salah satu instansi di kota Makassar yang baru baru ini di beritakan menuai tren positif di tahun 2018 yaitu Dinas Ketenagakerjaan yang berhasil melaksanakan programnya dengan positif. Salah satu programnya yang terlaksana dengan positif yaitu JOB FAIR 2018. Program yang tercapai ini tak terlepas dari motivasi yang besar dan kerja keras yang giat serta memanfaatkan sumberdaya dan teknologi yang ada dan memadai di dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dari hal ini kita harus tahu bahwa lingkungan fisik dan non fisik yang baik

dan motivasi yang tinggi akan menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi instansi. Setiap pegawai akan giat bekerja apabila instansi memberikan



penghargaan kepada usaha giat yang dilakukannya, dan apabila pegawai bekerja dengan giat dengan berasumsi bahwa semua sumber daya lainnya turut mendukung, maka akan terlihat produktifitas kerjanya yang tinggi.

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor penting bagi pembangunan ekonomi nasional, khususnya dalam upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk dan mengurangi jumlah penduduk miskin. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dengan menciptakan dan menerapkan berbagai program pembangunan pada sektor ekonomi, yang berorientasi pada peningkatan keterampilan, perluasan kesempatan kerja melalui investasi dan menciptakan peluang-peluang usaha baru bagi penduduk.

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Makassar No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana diatas menyelenggarakan fungsi: Perumusan kebijakan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja;

1. Pelaksanaan kebijakan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja;
2. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja;

3. Pelaksanaan administrasi dinas Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja;

an



4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud di atas, berdasarkan Peraturan Walikota Makassar nomor 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

1. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang tenaga kerja;
2. Merumuskan dan melaksanakan visi dan misi dinas;
3. Merumuskan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan Sekretariat dan Bidang Pelatihan Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
4. Merumuskan Rencana Strategis (RENSTRA) dan Rencana Kerja (RENJA), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA dan Perjanjian Kinerja (PK)dinas;
5. Mengoordinasikan dan mermuskan bahan penyiapan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota dan segala bentuk pelaporan lainnya sesuai bidang tugasnya;

erumuskan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dinas;



7. Merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) dinas;
8. Mengoordinasikan pembinaan dan pengembangan kapasitas organisasi dan tata laksana;
9. Melaksanakan pelatihan berdasarkan unit kompetensi.
10. Melaksanakan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta.
11. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap izin dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja.
12. Melaksanakan konsultansi produktivitas pada perusahaan kecil.
13. Melaksanakan pengukuran produktivitas tenaga kerja;
14. Melaksanakan pelayanan antar kerja;
15. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
16. Pengelolaan informasi pasar kerja;
17. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan);
18. Penerbitan perpanjangan IMTA;
19. Memfasilitasi pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
20. Melaksanakan perencanaan dan pengendalian teknis operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian dan pengurusan barang milik Daerah yang berada dalam penguasaannya;
21. Melaksanakan tugas pembantuan dari pemerintah Provinsi ke pemerintah kota sesuai dengan bidang tugasnya;

mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya;



23. Mempelajari, memahami dan melaksanakan ketentuan yang berlaku berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
24. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada pimpinan;
25. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait lainnya sesuai dengan lingkup tugasnya;
26. Membina, membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
27. Menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada wali kota melalui sekretaris Daerah;
28. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh wali kota.

Dilihat dari fungsi dan tugasnya dinas Ketenagakerjaan kota Makassar salah satu tugasnya adalah dapat memberikan informasi ke masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan dan mengurangi angka pengangguran terkhusus di wilayah Kota Makassar. Tugas inilah yang membedakan dinas ketenagakerjaan kota makassar dengan instansi yang lain, oleh sebab itu fungsi dari dinas ketenagakerjaan kota Makassar sangatlah penting untuk mengurangi pengangguran terkhusus di wilayah Kota Makassar dan diharapkan dapat meningkatkan taraf hidup untuk masyarakat Kota Makassar sendiri. Dan untuk melaksanakan fungsi dan tugas yang baik dan sesuai dengan prosedur perlu adanya lingkungan kerja yang

dan mendukung serta motivasi yang tinggi agar supaya kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan status pegawai dinas Ketenagakerjaan kota Makassar. Namun hasil survey



lapangan yang penulis lihat saat ini terdapat ada masalah yang di lihat baik itu dari segi lingkungan kerja maupun dari sisi motivasi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik masih perlu adanya perbaikan dan peningkatan.

Lingkungan kerja yang ada di Dinas Ketenagakerjaan sendiri sudah cukup baik dan fasilitas penunjang pekerjaan sudah cukup memadai. Dilihat dari lingkungan fisik seperti sarana dan prasarana di Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar sudah memadai, namun masih ada hal yang masih perlu di perbaiki seperti lahan parkir yang kurang cukup luas untuk menampung kendaraan para pegawai dan masyarakat umum yang datang ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Lingkungan fisik lain yang perlu di perbaiki yaitu ruangan para pegawai yang dirasa masih sempit dan perlunya penataan ruangan yang dapat membuat para pegawai nyaman dan aman untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Selanjutnya lingkungan non fisik di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar seperti hubungan antara sesama pegawai dan hubungan antara atasan dengan bawahan sudah cukup baik namun untuk hubungan antara atasan dengan bawahan masih perlu keakraban khususnya bagi pegawai sarjana muda yang kadang masih kaku dalam hubungannya dengan atasan, dan perlu waktu untuk menyusaikannya. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik akan membuat para pegawai akan nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya masing masing dan itu akan berdampak positif bagi organisasinya.

Motivasi kerja pegawai yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar masih kurang dan perlu adanya tindakan untuk meningkatkan motivasi pegawai yang

di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Terlihat dari absensi kehadiran setiap hari di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar masih ada pegawai yang hadir di tempat kerja tidak tepat waktu. Berikut merupakan tabel rata-rata keterlambatan pegawai



Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar di Tahun 2017 jika digabungkan selama kurun waktu bulan Januari hingga Desember 2017.

**Tabel 1.1. Data Pegawai datang terlambat masuk kantor bulan
Januari - Desember 2017**

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Tepat Waktu
Januari	101	45
Febuari	101	47
Maret	101	34
April	101	52
Mei	101	33
Juni	101	65
Juli	101	42
Agustus	101	67
September	101	47
Oktober	101	41
November	101	38
Desember	101	43
Rata-Rata		46,16

Sumber: Subbagian Perencanaan dan Pelaporan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya. Terlihat pada bulan Agustus tercatat paling banyak pegawai yang datang terlambat. Berdasarkan wawancara yang dilakukan di Dinas Ketenaga kerjaan terhadap beberapa pegawai, lingkungan kerja dan motivasi

an variabel penting yang mempengaruhi kinerja pegawai atau produktifitas itu sendiri karna dua faktor ini dapat membuat para pegawai bekerja giat dan baik tanpa adanya beban lain yang dapat mengganggu



pekerjaannya. Jika factor lingkungan kerja dan motivasi kerja ini berjalan dengan baik di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan produktifitas para pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan subagian perencanaan dan pelaporan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, diketahui bahwa hasil kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sudah memuaskan namun belum memenuhi apa yang sebenarnya di inginkan oleh organisasi. Berikut hasil penilaian kualitas kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dari tahun 2014 – 2017.

Tabel 1.2. Data Penilaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dari Tahun 2014-2017

Tahun	Jumlah Pegawai	(%) Rata-rata penilaian kinerja	Ket
2014	101	82,91	Baik
2015	101	84,13	Baik
2016	101	84,53	Baik
2017	101	86,73	Baik

Sumber : Data Subbagian Perencanaan dan pelaporan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar belum sesuai dengan yang diharapkan yaitu mendapat predikat sangat baik, karena hasil penilaian mencapai angka 91 hingga 100. Namun demikian, persentase hasil penilaian cenderung naik dari tahun 2014 hingga tahun 2017 sehingga perlu



adanya peningkatan kinerja agar mencapai predikat sangat baik sehingga dapat meningkatkan produktifitas pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Bertitik tolak dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar “**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai di Dinas ketenagakerjaan kota Makassar ?
3. Di antara lingkungan kerja dan motivasi kerja manakah yang lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar
2. Untuk mengetahui Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai di Dinas ketenagakerjaan kota Makassar



3. Untuk mengetahui di antara lingkungan kerja dan motivasi kerja manakah yang lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja di Dinas Ketenagakerjaan kota makassar ?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama pimpinan instansi sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan untuk mengantisipasi masalah yang akan timbul di dalam organisasi. Secara terperinci manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis adalah untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktifitas kerja organisasi di dalam dunia kerja yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.
- b. Bagi pihak lain adalah sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktifitas kerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi Dinas ketenagakerjaan Kota Makassar adalah dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dan evaluasi di dalam rnenetapkan kebijakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar



1.5. Sistematika Penulisan

Untuk membantu memperjelas arah pandangan serta tujuan penulisan sistematikanya adalah:

Bab satu, bab pertama dari skripsi ini menguraikan secara singkat mengenai isi skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab dua, bab ini memaparkan teori–teori yang telah diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya digunakan dalam landasan teori dan pemecahan masalah serta berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab tiga, dalam bab ini diuraikan berbagai hal, diantaranya sampel penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, metode penelitian serta metodologi analisis yang digunakan.

Bab empat ,dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi obyek penelitian, analisis hasil penelitian, dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

Bab lima, bab terakhir merupakan bagian penutup, yang berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut Alex Nitisimito (2006:163), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Selanjutnya Lussier (Dalam Hadari Nawawi:2003:293) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2009:19) Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas

Menurut Sedarmayati (2009: 20) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang menggunakan metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.



2.1.1.2. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Menurut Alex Nitisimito (2006:168) lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu :

1. Lingkungan kerja internal, yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan perkerja yang berada dalam organisasinya. Lingkungan kerja internal ini seperti hubungan karyawan dengan atasan ,atasan dengan bawahan, dan hubungan antar sesama karyawan
2. Lingkungan kerja eksternal, yaitu sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya yang berada di luar organisasinya akan tetapi dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang di hasilkannya. Lingkungan kerja eksternal ini berupa aktifitas di luar organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dan hal yang tidak terduga yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

Selanjutnya Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Anwar P. Mangkunegara (2009:24) yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi :
 - a. Faktor lingkungan tata ruang kerja. Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.
 - b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja. Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak



langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi:
 - a. Faktor lingkungan sosial. Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
 - b. Faktor status sosial. Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.
 - c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan. Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
 - d. Faktor sistem informasi. Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan maka anggota perusahaan akan beriteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.
3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :
 - a. Rasa Bosan. Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
 - b. Keletihan. Dalam Bekerja Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over* dan kecelakaan.

Sedangkan menurut Sedarmayati (2009:21) Jenis lingkungan kerja secara garis

lingkungan terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja

lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang



terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban dan sirkulasi udara.

Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasa kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Alex Nitisemito (2006:193) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Soedarmayanti (2009:31),faktor-faktor yang yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kehidupan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor



apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

b. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).

c. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

2.1.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Alex Nitisemito (2006:194) bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana Kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak menenangkan, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan akan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja di dalam



suatu perusahaan tidak mendukung atau kurang kondusif.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

selanjutnya indikator lingkungan kerja yang diuraikan Anwar P. Mangkunegara (2009:43), yaitu :

a. Penerangan / cahaya di tempat kerja.

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk

ai.



b. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk

untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan banyaknya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar



tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

f. Tata warna di tempat kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Di bawah ini terdapat daftar beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia.

g. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga

an cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk
ja.



h. Musik di tempat kerja.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

i. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2011:26) indikator-indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik, diantaranya:

1. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

a. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

b. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.



c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan warna

Warna dapat dipengaruhi terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.

2. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

a. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

b. Kesempatan untuk maju



Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

c. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata "*movere*" dalam bahasa latin yang berarti "bergerak" atau "menggerakkan". Menurut beberapa ahli, motivasi didefinisikan sebagai berikut :

1. Don Hellriegel dan Jhon W. Slocum (1989:118) mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Thomas L. Good dan Jere E. Brophy (1990:157) mengatakan bahwa motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, h, intensitas, dan keadaan perilaku yang diarahkan oleh tujuan.



3. Christine Harvey (1996) mengatakan bahwa motivasi adalah komoditi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang.
4. Menurut Hasibuan (2007:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
5. Hamzah B. Uno (2007:79) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya

2.1.2.2. Teori-Toeri Motivasi

Menurut Lau dan Shani (1992:145) dalam Zuhdi (2006: 94), terdapat dua pendekatan umum dalam mempelajari motivasi, yaitu teori isi dan teori proses.

1. Teori isi (Content Theory)

adalah teori yang menjelaskan mengenai profil kebutuhan yang dimiliki seseorang. Teori ini berusaha mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Teori isi antara lain adalah Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori E-R-G, Teori Dua Faktor, dan Teori Tiga Motif Sosial.

Teori Hirarki Kebutuhan (A. Maslow) Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan kita terdiri dari lima kategori yaitu fisiologis (physiological),



keselamatan atau keamanan (safety and security), rasa memiliki atau social (belongingness and love), penghargaan (esteem), aktualisasi diri (self actualizatin). Menurutnya kebutuhan-kebutuhan ini berkembang dalam suatu urutan hierarkis, dengan kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling kuat hingga terpuaskan. Kebutuhan ini mempunyai pengaruh atas kebutuhan-kebutuhan lainnya selama kebutuhan tersebut tidak terpenuhi. Suatu kebutuhan pada urutan paling rendah tidak perlu terpenuhi secara lengkap sebelum kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi menjadi aktif.

- b. Teori E-R-G (Clayton Alderfer), teori ini mengemukakan tiga kategori kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah Eksistence (E) atau Eksistensi, meliputi kebutuhan fisiologis sepeerti lapar, rasa haus, seks, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Selanjutnya Relatedness (R) atau keterkaitan, menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat kerja. Kemudian yang ke tiga adalah Growth (G) atau pertumbuhan, meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita. Alderfer menyatakan bahwa, pertama, bila kebutuhan akan eksistensi tidak terpenuhi, pengaruhnya mungkin kuat, namun kategori-kategori kebutuhan lainnya mungkin masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Kedua, meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan. Ketiga, pertumbuhan motivasi yang timbul memperkuat individu untuk memenuhi kebutuhan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktifitas yang dia miliki. Teori E-R-G yang memiliki 3



kategori sangatlah penting terpenuhi secara beriringan dan berkesinambungan.

- c. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg). Teori ini mencoba menentukan faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi. Ia menemukan dua perangkat kegiatan yang memuaskan kebutuhan manusia. Pertama, kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja atau disebut juga motivator. Meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan atau promosi, pekerjaan itu sendiri, dan potensi bagi pertumbuhan pribadi. Kedua, kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja Disebut juga factor pemeliharaan (maintenance) atau kesehata (hygiene), meliputi gaji, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi, kebijakan organisasi, dan hubungan antar pribadi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan ditempat kerja. Faktor ini berkaitan dengan lingkungan atau konteks pekerjaan alih-alih dengan pekerjaan itu sendiri.
- d. Teori Tiga Motif Sosial (D. McClelland) Menurut McClelland, ada tiga hal yang sangat berpengaruh, yang memotivasi seseorang untuk berprestasi.

Pertama Achievement Motive (nAch), Motif untuk berprestasi. Masyarakat dengan keinginan berprestasi yang tinggi cenderung untuk menghindari situasi yang berisiko terlalu rendah maupun yang berisiko sangat tinggi. Situasi dengan resiko yang sangat kecil menjadikan prestasi yang dicapai akan terasa kurang murni, karena sedikitnya tantangan. Sedangkan situasi dengan risiko yang terlalu tinggi juga dihindari dengan memperhatikan

rtimbangan hasil yang dihasilkan dengan usaha yang dilakukan. Pada umumnya mereka lebih suka pada pekerjaan yang memiliki peluang atau kemungkinan sukses yang moderat, peluangnya 50%-50%. Motivasi ini



membutuhkan feed back untuk memonitor kemajuan dari hasil atau prestasi yang mereka capai.

Kedua, Affiliation Motive (nAff), Motif untuk bersahabat. Mereka yang memiliki motif yang besar untuk bersahabat sangat menginginkan hubungan yang harmonis dengan orang lain dan sangat ingin untuk merasa diterima oleh orang lain. Mereka akan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan sistem norma dan nilai dari lingkungan mereka berada. Mereka akan memilih pekerjaan yang memberikan hasil positif yang signifikan dalam hubungan antar pribadi. Mereka akan sangat senang menjadi bagian dari suatu kelompok dan sangat mengutamakan interaksi sosial. Mereka umumnya akan maksimal dalam pelayanan terhadap konsumen dan interaksi dengan konsumen (customer service and client interaction situations).

Ketiga, Power Motive (nPow), Motif untuk berkuasa. Seseorang dengan motif kekuasaan dapat dibedakan menjadi dua tipe, yaitu Personal power. Mereka yang mempunyai personal power motive yang tinggi cenderung untuk memerintah secara langsung, dan bahkan cenderung memaksakan kehendaknya. Kemudian Institutional power. Mereka yang mempunyai institutional power motive yang tinggi, atau sering disebut social power motive, cenderung untuk mengorganisasikan usaha dari rekan-rekannya untuk mencapai tujuan bersama.

2. Teori proses (Process Theory)



menjelaskan proses melalui dimana munculnya hasrat seseorang untuk memicu tingkah laku tertentu. Teori ini berkaitan dengan identifikasi

variabel dalam motivasi dan bagaimana variabel-variabel tersebut saling berkaitan. Beberapa teori proses antara lain yaitu :

- a. Equity Theory (S. Adams), Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, dan mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam menumbuhkan suatu persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat macam hal sebagai pembanding. Pertama, harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya. kedua, Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri. Ketiga Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis. Keempat, Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang pada nantinya akan menjadi hak dari para pegawai yang bersangkutan.

- b. Expectancy Theory (Victor Vroom), Victor Vroom mengembangkan sebuah teori motivasi berdasarkan kebutuhan infernal, tiga asumsi pokok Vroom dari teori ini adalah sebagai berikut :



1. Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (outcome expectancy) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.
2. Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (valence) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan.
3. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (effort expectancy) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu.

Motivasi dijelaskan dengan mengkombinasikan ketiga prinsip ini. Orang akan termotivasi bila ia percaya bahwa, Suatu perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu, Hasil tersebut punya nilai positif baginya dan Hasil tersebut dapat dicapai dengan usaha yang dilakukan seseorang.

- c. Goal Setting Theory (Edwin Locke), Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni tujuan-tujuan mengarahkan perhatian, tujuan-tujuan mengatur upaya, tujuan-tujuan meningkatkan persistensi, dan tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan. Teori ini juga mengungkapkan hal hal sebagai berikut :

1. Kuat lemahnya tingkah laku manusia ditentukan oleh sifat tujuan yang hendak dicapai.



2. Kecenderungan manusia untuk berjuang lebih keras mencapai suatu tujuan, apabila tujuan itu jelas, dipahami dan bermanfaat.
 3. Makin kabur atau makin sulit dipahami suatu tujuan, akan makin besar keengganan untuk bertindak laku.
- d. Reinforcement Theory (B.F. Skinner), Teori ini didasarkan atas “hukum pengaruh”. Tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung untuk diulang, sementara tingkah laku dengan konsekuensi negatif cenderung untuk tidak diulang. Rangsangan yang didapat akan mengakibatkan atau memotivasi timbulnya respon dari seseorang yang selanjutnya akan menghasilkan suatu konsekuensi yang akan berpengaruh pada tindakan selanjutnya. Konsekuensi yang terjadi secara berkesinambungan akan menjadi suatu rangsangan yang perlu untuk direspon kembali dan menghasilkan konsekuensi lagi. Demikian seterusnya sehingga motivasi mereka akan tetap terjaga untuk menghasilkan hal-hal yang positif.

2.1.3 Produktifitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Produktifitas Kerja

Menurut J Ravianto (1995:74) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) guna menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2009:67) mengemukakan bahwa: “Produktivitas bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu



produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu”.

Menurut Render, Heizer (2002:14) produktivitas adalah perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan.

Menurut Sinungan, (2003:12), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

2.1.3.2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Menurut J. Ravianto (1995:81), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.
2. Sikap, sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja
3. Situasi dan keadaan lingkungan, faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistim kompensasi yang ada.

4. Motivasi, setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.



5. Upah, upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.
6. Tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja
7. Perjanjian kerja, merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.
8. Penerapan teknologi, kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2009:85-87), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Sikap mental. Sikap mental ini berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja dalam suatu organisasi
2. Pendidikan. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun no formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
3. Keterampilan. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.



4. Manajemen. Penegertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff/bawahannya. Apabila menajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.
5. Hubungan Industrial Pancasila. Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan :
 - a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
 - b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhka partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
 - c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.
6. Tingkat penghasilan. Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan prduktivitas kerja.
7. Gizi dan kesehatan. Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhannya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
8. Jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat



menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
10. Sarana produksi. Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
11. Teknologi. Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :
 - a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
 - b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
 - c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.
12. Kesempatan berprestasi. Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Render, Heizer (2002:25) tiga faktor yang sangat penting dalam produktivitas adalah tenaga kerja, modal, serta seni dan ilmu manajemen.

ga kerja. Kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas disebabkan oleh a kerja yang lebih sehat, lebih berpendidikan, dan bergizi baik.



2. Modal. Manusia merupakan makhluk hidup yang memanfaatkan peralatan. Investasi modal merupakan salah satu peralatan tersebut. Inflasi dan pajak meningkatkan biaya modal, serta membuat investasi menjadi mahal. Saat modal yang diinvestasikan per pekerja menurun maka produktivitas juga menurun.
3. Manajemen. Manajemen merupakan faktor produksi dan sumber daya ekonomi. Manajemen bertanggung jawab memastikan tenaga kerja dan modal digunakan secara efektif untuk meningkatkan produktivitas. Penerapan teknologi dan ilmu pengetahuan merupakan hal penting bagi masyarakat maju. Oleh karena itu mereka disebut sebagai masyarakat terdidik yang merupakan masyarakat dengan tenaga kerja yang telah berpindah dari pekerjaan kasar ke pekerjaan yang berbasis pengetahuan yang lebih efektif.

2.1.3.3. Pengukuran Produktifitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja).

Menurut J. Ravianto (1995:85) Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Physical productivity

Physical productivity adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.



2. Value productivity

Value productivity adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2009:89), Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur dengan :

1. Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi : Kecepatan waktu kerja, Penghematan waktu kerja, Kedisiplinan waktu kerja, dan Tingkat absensi.
2. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan. Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan.

Sedangkan menurut Render, Heizer (2002:35) pengukuran produktivitas dapat dilihat dari tiga unsur yaitu:

1. Semangat kerja. Semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat tercapai. Untuk menilai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.



2. Cara kerja. Cara kerja atau metode kerja merupakan cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.
3. Hasil kerja. Ukuran ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

2.1.4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, lingkungan kerja, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja



dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung (J. Ravianto, 1995:20).

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Lingkungan kerja dan Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan atau pegawai, sebaliknya dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung serta motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.



2.2. Tinjauan Empirik

Table 2.1. Tinjauan Empirik

No	Nama Peneliti	Judul	Analisis	Hasil Penelitian / Keismpulan
1	Sidanti (2015)	pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Madiun.	Metode deskriptif dan statistic regresi linear berganda	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Madiun.
2	Novyanti (2015)	pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda provinsi Sulawesi Tengah	Analisis deskriptif dan regresi linear berganda	motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah



3	Afif Sawan, (2016)	pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja perkantoran PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk syariah semarang	Analisis kualitatif dan regresi linear berganda	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktifitas kinerja yang baik.
4	Vegi taurista ganda (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap produktifitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo	Analisis kualitatif dan regresi linear berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo
5	Isna masyjui (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan	Analisis deskriptif dan regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan masih termasuk kategori rendah



2.3. Kerangka Pikir

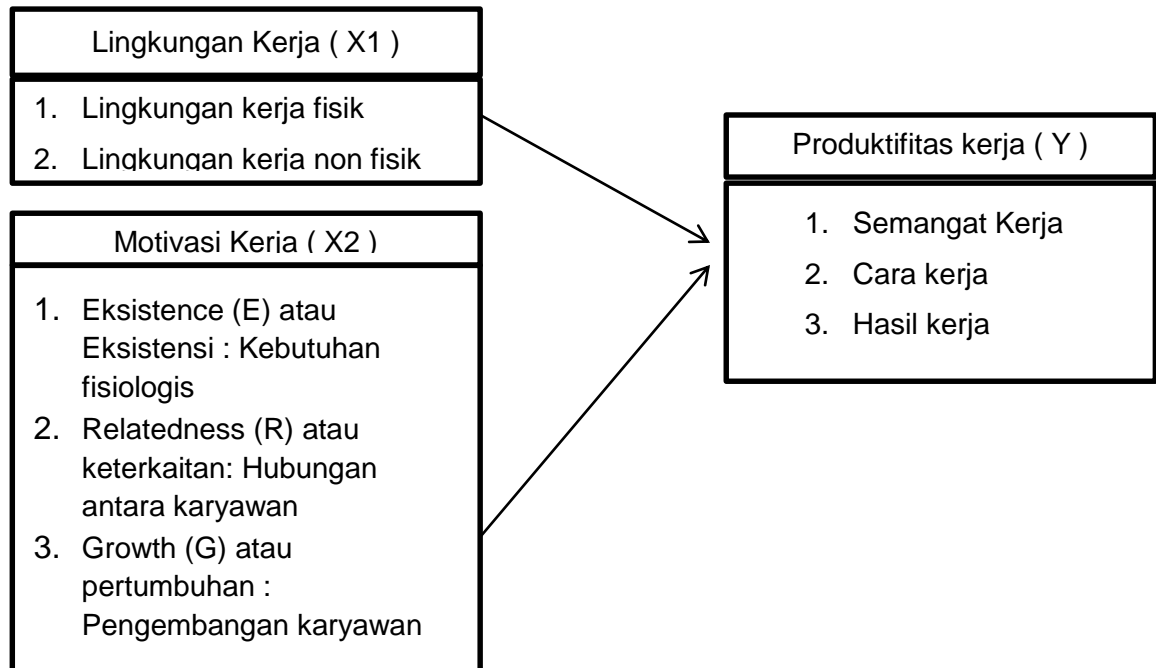
Dinas ketenagakerjaan Kota Makassar adalah instansi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat dimana dalam menjalankan aktivitasnya maka instansi ini perlu mengetahui pengaruh lingkungan kerjanya dan motivasi kerjanya terhadap produktivitas kerja pegawainya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Teori E-R-G (Clayton Alderfer), teori ini mengemukakan tiga kategori kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah Eksistence (E) atau Eksistensi, meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, seks, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Selanjutnya Relatedness (R) atau keterkaitan, menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat kerja. Kemudian yang ke tiga adalah Growth (G) atau pertumbuhan, meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita. sehingga penulis menggunakannya sebagai indikator dalam motivasi. Kemudian untuk lingkungan kerja peneliti menggunakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Oleh karena itu maka perlu dilakukan analisis untuk melihat pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai.

Untuk lebih jelasnya dapat disajikan mengenai kerangka pikir yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pikir



2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan pada masalah pokok dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar

H3: Motivasi kerja lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja di banding lingkungan kerja di Dinas ketenagakerjaan kota Makassar

