



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KEPEMIMPINAN, DAN KONFLIK TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU PNS SMP NEGERI 2 KARANGSAMBUNG KEBUMEN

WAHYU RAGIL SANTOSO
165502543

ARTICLEINFO

Article History:

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan konflik terhadap motivasi kerja guru PNS pada SMP N 2 Karangsembung Kebumen. Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa konflik secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil hipotesis keempat lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan konflik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja

Keywords:

Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan, Konflik, dan Motivasi Kerja

Pendahuluan

Berada di daerah pegunungan dekat dengan pemukiman penduduk, sehingga banyak peserta didik yang berminat sekolah di SMP Negeri 2 Karangsembung. Ekstrakurikuler yang ada di SMP Negeri 2 Karangsembung sebagai berikut : Pramuka, Palang Merah Remaja (PMR), Pencak Silat, Volli, Basket, Sepak Bola dan Drum Band. Selain itu adanya seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi terhadap guru disekolah bisa meningkatkan semangat untuk mengajar peserta didik. Menurut pendapat saya untuk Profil Kepala Sekolah SMP N 2 Karangsembung sudah memenuhi kriteria sabagai seorang pemimpin karena mampu menciptakan suasana sekolah yang kondusif, memberikan motivasi kepada Guru dan peserta didik.

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai atau guru dan karyawan di SMP Negeri 2 Karangsembung selain partisipasi pemimpin atau kepala sekolah juga diperlukan adanya faktor lain. Faktor lain tersebut adalah lingkungan kerja dan konflik. Motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan usaha kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Dorongan atau keinginan antara satu individu dengan yang lain berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari luar

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan dan Konflik Terhadap Motivasi Kerja Guru PNS di SMP Negeri 2 Karangsembung”**.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Motivasi Kerja

Menurut Manullang (2002:76), motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Robbins (2013: 213), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Indikator yang akan digunakan Menurut Robbins indikator (2006), motivasi antara lain:

- a. Mempunyai sifat agresif.
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari kehari.
- d. Mematuhi jam kerja.
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
- g. Kesetiaan dan kejujuran.
- h. Terjalin hubungan kerjaantara karyawan dengan pimpinan.
- i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

Lingkungan Kerja Fisik

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan dalam organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula Martoyo (2011: 73). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti (2010: 11)

Menurut Davis (2010 : 123-125), Indikator Lingkungan Kerja Fisik adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja
- d. Kebisingan di tempat kerja
- e. Bau tidak sedap ditempat kerja
- f. Tata warna di tempat kerja
- g. Keamanan di tempat kerja

Kepemimpinan

Ralph M. Stogdill dalam Stoner (2001:21) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok. Sementara itu menurut A.M. Kadarman, Sj dan Jusuf Udaya (2002:64) kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok. Sedangkan menurut Edwin A. Fleishman dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely (2001:116) kepemimpinan diartikan suatu usaha mempengaruhi orang antar perorangan (*interpersonal*) lewat proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan.

Menurut Ismaryati (2002: 47), indikator variabel kepemimpinan meliputi:

- a. Kemampuan mempengaruhi bawahan.
- b. Penilaian pimpinan terhadap aktivitas pegawai.
- c. Pengambilan keputusan.
- d. Kemampuan dalam memecahkan masalah
- e. Pemimpin sebagai motivator

Konflik

Secara definitif konflik memiliki pengertian yang berbeda-beda, demikian juga para ahli dalam memberikan definisi konflik tidak ada yang sama, karena sudut pandang mereka yang berbeda. Kata konflik berasal dari kata *confligere, conflictum* yang berarti saling berbenturan. Arti kata ini menunjuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi dan interaksi-interaksi yang antagonis (Kartono, 2008:42)

Menurut Kartono (2008), indikator konflik antara lain:

- a. Perbedaan peranan (atasan dengan bawahan).

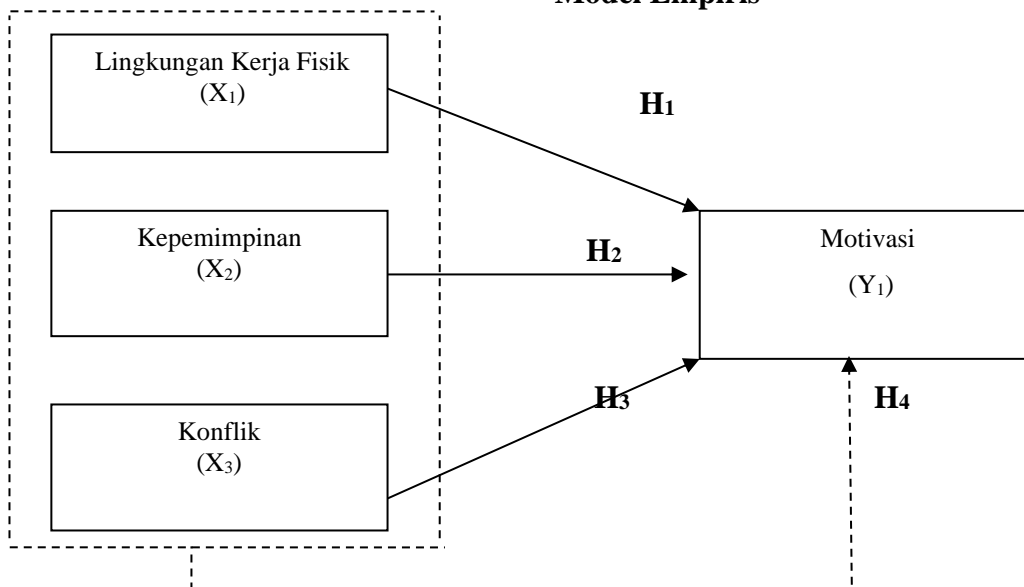
- b. Individu mendapat tekanan dari kelompoknya atau individu bersangkutan.
- c. Karena ambisi salah satu atau kedua kelompok untuk lebih berkuasa.
- d. Karena perebutan kekuasaan organisasi baik ekonomi maupun politik (konflik horizontal dan konflik elit politik).

Hasil-hasil Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Metode	Hasil
1.	Dhanu Keswara, (2005)	Dependen: Motivasi Kerja Independen: Kepemimpinan	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif yang cukup kuat terhadap motivasi kerja karyawan. Yang berarti gaya kepemimpinan yang semakin baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2.	Asih Judatus Shiqqiyah, (2008)	Dependen: Motivasi Kerja Independen: Pengaruh Lingkungan Kerja	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja. Sedangkan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
3.	Dewi Wulandari (2018)	Dependen: Motivasi Kerja Independen: Konflik	Analisis regresi linier berganda	Terdapat Pengaruh signifikan konflik terhadap motivasi kerja.

Dari pemaparan tealaah pustaka di atas, dapat dikembangkan suatu kerangka pemikiran teoritis yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Model Empiris



Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah landasan teori dan gambar model empiris pemikiran diatas sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya maka hipotesisnya atau dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di SMP Negeri 2 Karangsembung Kabupaten Kebumen.
- H2 : Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di SMP Negeri 2 Karangsembung Kabupaten Kebumen.
- H3 : Diduga konflik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di SMP Negeri 2 Karangsembung Kabupaten Kebumen.
- H4 : Diduga lingkungan kerja, kepemimpinan, dan konflik secara bersama- sama terhadap motivasi kerja pegawai di SMP Negeri 2 Karangsembung Kabupaten Kebumen

Metode Penelitian

Objek Dan Subjek Penelitian

Objek Penelitian Ini Adalah lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, konflik, dan kinerja. Sementara Subjek Penelitian Ini Adalah pegawai di SMP Negeri 2 Karangsembung Kabupaten Kebumen.

Instrumen Dan Alat Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Adalah Melalui Kuesioner. Skala Yang Digunakan Adalah Berdasarkan Pada Model Skala Likert

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono, (2018:238). Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS for windows versi 25.0.

Analisis Statistik

Analisis data statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian dengan bantuan program SPSS 25. Analisis statistika meliputi:

- a. Uji validitas dan Reliabilitas
- b. Uji Asumsi Klasik
- c. Uji t (Parsial)
- d. Uji F (Simultan)
- e. Uji Koefisien Determinasi

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Variabel	t tabel	t hitung	Signifikansi	Hipotesis
Lingkungan Kerja Fisik	2,006	2,705	0,009	H ₁ diterima
Kepemimpinan	2,006	2,216	0,031	H ₂ diterima
Konflik	2,006	2,283	0,027	H ₃ diterima

1. Uji Parsial (t)

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,705 > t_{tabel} sebesar 2,006 dengan tingkat signifikansi 0,009 jauh dibawah batas penerimaan 0,05 maka Hipotesis 1 dapat diterima.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis untuk variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,216 > t_{tabel} sebesar 2,006 dengan tingkat signifikansi 0,031 jauh dibawah batas penerimaan 0,05 maka Hipotesis 2 dapat diterima.

c. Pengaruh Konflik terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis untuk variabel konflik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,283 > t_{tabel} sebesar 2,006. dengan tingkat signifikansi 0,027 jauh dibawah batas penerimaan 0,05 maka Hipotesis 3 dapat diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan konflik terhadap motivasi kerja pegawai SMP N 2 Karangsembung Kebumen, maka dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini :

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,932	3	26,977	7,395	,000 ^b
	Residual	186,050	51	3,648		
	Total	266,982	54			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan analisis besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan konflik terhadap motivasi kerja diperoleh F_{hitung} sebesar 7,395 dengan tingkat signifikansi 0.000

3. Koefisien Determinasi

Untuk melihat variabel bebas dalam menerapkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya Adjusted R Square berikut ini :

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,303	,262	1,90998

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,262 artinya 26,2% motivasi kerja di pengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik (X₁), kepemimpinan (X₂), dan konflik (X₃), sedangkan sisanya 73,8% (100%-26,2%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja 0,414 atau 41,4%. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja Fisik maka semakin baik juga Motivasi Kerja pegawai. Berdasarkan hasil jawaban responden Lingkungan Kerja Fisik yang baik yang mampu mempengaruhi Motivasi Kerja pegawai SMP N 2 Karangasambung Kebumen seperti keamanan dan kenyamanan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Asih Judatus Shidqiyah (2008), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Secara Parsial Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis untuk variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini berarti dengan semakin baik Kepemimpinan pada SMP N 2 Karangasambung Kebumen, maka semakin baik juga Motivasi Kerja pegawai pada SMP N 2 Karangasambung Kebumen. Besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja 0,327 atau 32,7%. Hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan, maka semakin baik juga Motivasi Kerja pegawai SMP N 2 Karangasambung Kebumen. Berdasarkan hasil jawaban responden Kepemimpinan yang baik yang mampu meningkatkan Motivasi Kerja pegawai SMP N 2 Karangasambung Kebumen seperti pemimpin mampu menjadi motivator bagi bawahannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Dhanu Keswara (2005), Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Royal

Palace Bandung. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Secara Parsial Konflik terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis untuk variabel Konflik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Besarnya pengaruh Konflik terhadap Motivasi Kerja 0,344 atau 34,4%. Hal ini berarti Konflik mampu mempengaruhi Motivasi pegawai SMP N 2 Karangasambung Kebumen. Berdasarkan hasil jawaban responden Konflik yang mampu mempengaruhi Motivasi Kerja pegawai pegawai SMP N 2 Karangasambung Kebumen seperti adanya ambisi untuk lebih berkuasa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Nurini Retno Hartati (2010), Pengaruh Konflik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif konflik terhadap motivasi kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan, dan Konflik terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara simultan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Konflik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pegawai SMP N 2 Karangasambung Kebumen. Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 7,395 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Konflik (X_3) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y) secara simultan

Penutup dan Saran

Penelitian ini menguji lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan konflik terhadap motivasi kerja. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah pegawai SMP N 2 Karangasambung Kebumen. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Artinya peran lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada SMP N 2 Karangasambung Kebumen, dengan dibuktikannya hasil, bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak pada motivasi kerja pegawai pada SMP N 2 Karangasambung Kebumen, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja fisik yang kurang baik akan berakibat pada penurunan motivasi kerja.
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini berarti dengan semakin baik Kepemimpinan pada SMP N 2 Karangasambung Kebumen, maka semakin baik juga Motivasi Kerja pegawai pada SMP N 2 Karangasambung Kebumen, dengan dibuktikannya hasil bahwa kepemimpinan yang baik akan berdampak

pada motivasi kerja pegawai pada SMP N 2 Karangsembung Kebumen begitu juga sebaliknya kepemimpinan yang kurang baik akan berakibat pada penurunan motivasi kerja.

3. Konflik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Artinya peran konflik dalam penelitian ini mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai SMP N 2 Karangsembung Kebumen, dengan dibuktikannya hasil bahwa konflik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai SMP N 2 Karangsembung Kebumen.
4. Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Konflik (X_3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai SMP N 2 Karangsembung Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai SMP N 2 Karangsembung Kebumen

Referensi

DAFTAR PUSTAKA.

- Arikunto, Suharsimin. 2002. *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V Jakarta : Rineka Cipta..
- Dhanu, Keswara 2005. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel *Royal Palace* Bandung.
- Dewi Wulandari 2018. Pengaruh Konflik Terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMA Bantul Yogyakarta
- Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPF.
- Hadi, Syamsul. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPF

- Laksana, Fajar. 2008. *Manajemen Pemasaran Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nurini Retno Hartati 2010. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Kompensasi, Promosi Dan Konflik Dalam Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya. Manusia Bandung: CV Alfabeta*
- Sugiono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- Shidqiyah A.J 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Stres Kerja Karyawan di Delta Super Store Kraksaa*
- Santoso, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sarwono Jonathan. 2007. *Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi