



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KAUR**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

S I S A R D I

NIM. 500634036

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRACT**ANALYSIS AFFECTING FACTORS OF WORK MOTIVATION
AT REGIONAL SECRETARIAT KAUR DISTRICT**

Sisardi
Sisaradi.ut@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

The research objective was to determine the effect of job satisfaction and work environment to motivation of employees working in the Regional Secretariat Kaur District. Respondents in this study were 60 persons in the Civil Regional Secretariat Kaur District. Method analysis used is multiple regression analysis and hypothesis testing t test and f. The results of multiple regression is $Y = 0.416 X_1 + 0.510X_2$. The value of job satisfaction variable regression coefficient of 0.416, the regression coefficient is positive, it can be assumed if X_1 (job satisfaction) increased by one-unit then the variable Y (motivation) will also be increased by 0.416 times. Variable regression coefficient value of the working environment of 0.510, the regression coefficient is positive, it can be assumed if X_2 (work environment) has increased by one-unit then the variable Y (motivation) will also be increased by 0.510 times. Simultaneous hypothesis test (Test F) 0.000 significance value less than 0.05 so it can be concluded that the variables of job satisfaction and work environment positive effect on the motivation of employees working at the Regional Secretariat Kaur District thereby initial hypothesis proposed that there is influence job satisfaction and work environment to the employees' motivation at the Regional Secretariat Kaur District. Partial hypothesis test (Test T) 0.000 significance value less than 0.05 so it can be concluded that the variables of job satisfaction and work environment positive effect on the motivation of employees working at the Regional Secretariat Kaur District separately. Then the hypothesis of job satisfaction affect the motivation and work environment affect the work motivation

Keywords: work environment, job satisfaction, motivation

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KAUR

Sisardi

Sisardi.ut@gmail.com

Program Pasca Sarjana

Universitas Terbuka

Meningkatnya popularitas konsep motivasi kerja didasarkan pada keyakinan bahwa motivasi kerja memiliki implikasi, bukan saja pada orang-orangnya dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Sehingga, apabila setiap pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka diharapkan kinerja sektor publik akan meningkat. Adapun faktor dari motivasi antaranya kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan uji hipotesis uji t dan uji f. Hasil regresi berganda adalah $Y = 1,424 + 0,510 X_1 + 0,416X_2 + e$. Nilai koefisien regresi variable lingkungan kerja sebesar 0,510, koefisien regresi bernilai positif maka dapat diasumsikan apabila X_1 (lingkungan kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variable Y (motivasi) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,510 kali. Nilai koefisien regresi variable kepuasan kerja sebesar 0,416, koefisien regresi bernilai positif maka dapat diasumsikan apabila X_2 (kepuasan kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variable Y (motivasi) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,416 kali. Uji hipotesis secara simultan (Uji F) nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dengan demikian hipotesis awal yang diajukan yaitu ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Uji hipotesis secara partial (Uji T) nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur secara terpisah. Maka hipotesis kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplatan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Bengkulu, Juni 2016
Yang Menyatakan,



Sisardi
NIM. 500634036

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Sisardi
 NIM : 500634036
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja
 Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 4 Juni 2016
 Waktu : Pukul 9.30 – 11.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Dr. Ir. Nurhasanah, M.Si

Penguji Ahli

Dr. FX. Bambang Wiharto, M.M

Pembimbing I

Dr. Fazrul Hamidy, M.M

Pembimbing II

Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

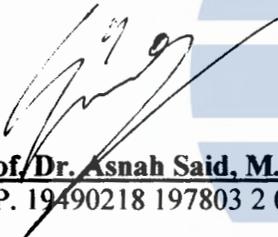
Judul TAPM : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja
Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

Penyusun TAPM : Sisardi
NIM : 500634036
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Sabtu / 4 Juni 2016

Menyetujui,

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd
NIP. 19490218 197803 2 001

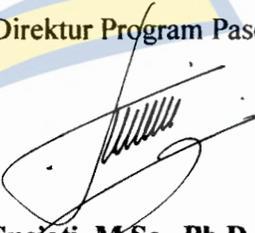

Dr. Fazrul Hamidy, M.M
NIP. 19590603 198003 1 003

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan
Manajemen,

Direktur Program Pasca Sarjana,


Mohamad Nasoha, S.E., M.Sc
NIP. 19781111 200501 1 001


Suciati, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

KATA PENGANTAR

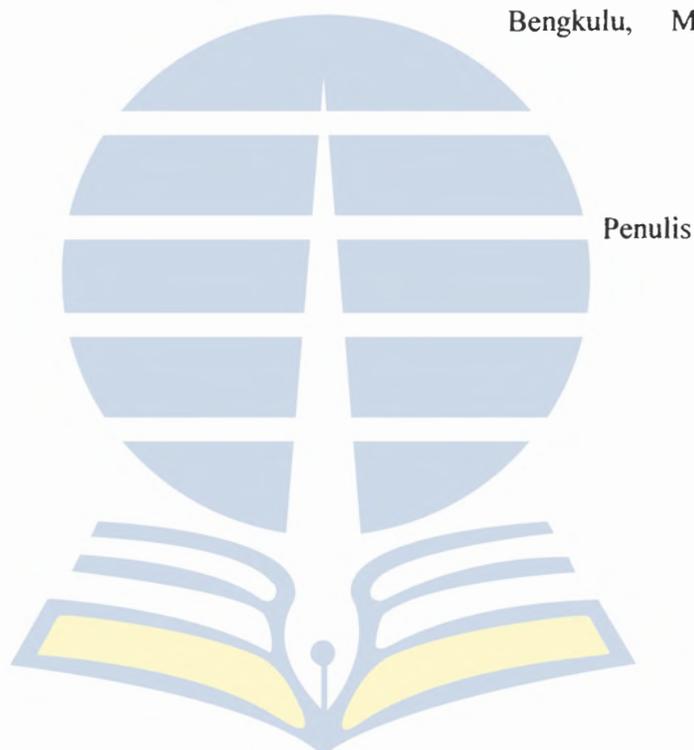
Segala puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Kabupaten Kaur”, diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM).

TAPM ini tidak dapat diselesaikan oleh peneliti tanpa bantuan, pengarahan dan bimbingan dari berbagai pihak, yang semuanya sangat besar artinya bagi peneliti. Maka dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan kepada :

1. Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan studi Program Magister Manajemen Pada Universitas Terbuka.
2. Kepala UPBJJ Universitas Terbuka yang telah memberikan dukungan baik secara moril dan spritual dalam menyelesaikan studi Program Magister Manajemen Pada Universitas Terbuka.
3. Bapak Dr. Fazrul Hamidy, M.M dan selaku pembimbing I yang telah banyak membantu memberikan arahan dan motivasi dalam menyelesaikan TAPM ini.
4. Ibu Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak membantu memberikan arahan dan motivasi dalam menyelesaikan TAPM ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen yang telah berbagi ilmu selama pendidikan di Universitas Terbuka Bengkulu.

6. Seluruh karyawan Program Studi Magister Pascasarjana Magister Manajemen yang telah berbagi ilmu selama pendidikan di Universitas Terbuka Bengkulu.
7. Bapak Sekretaris Daerah Kabupaten Kaur yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan studi Program Magister Manajemen Universitas Terbuka Bengkulu.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Magister Manajemen angkatan tahun 2014 yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan TAPM ini.

Bengkulu, Mei 2016



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Abstract.....	ii
Abstrak.....	iii
Pernyataan TAPM.....	iv
Lembar Layak Uji.....	v
Pengesahan.....	vi
Persetujuan TAPM.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Motivasi.....	10
2. Teori Motivasi.....	14
3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	16
4. Lingkungan Kerja.....	20
5. Kepuasan Kerja.....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Berpikir.....	34
D. Operasional Variabel.....	35
E. Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	37
B. Populasi dan Sampel.....	37
C. Instrumen Penelitian	39
D. Prosedur Pengumpulan Data	39
E. Metode Analisis Data.....	40
1. Uji Validitas.....	40
2. Uji Reliabilitas	42
3. Analisis Regresi Berganda	43
4. Pengujian Hipotesis.....	44
a) Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	45
b) Uji Signifikan Parsial.....	45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	47
1. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.....	47
2. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur	48
B. Deskripsi Identitas Responden	54
C. Hasil Penelitian.....	56
1. Analisis Regresi Linear Berganda	56
2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan	57
3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	58
D. Pembahasan	59
1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi	59
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi.....	60

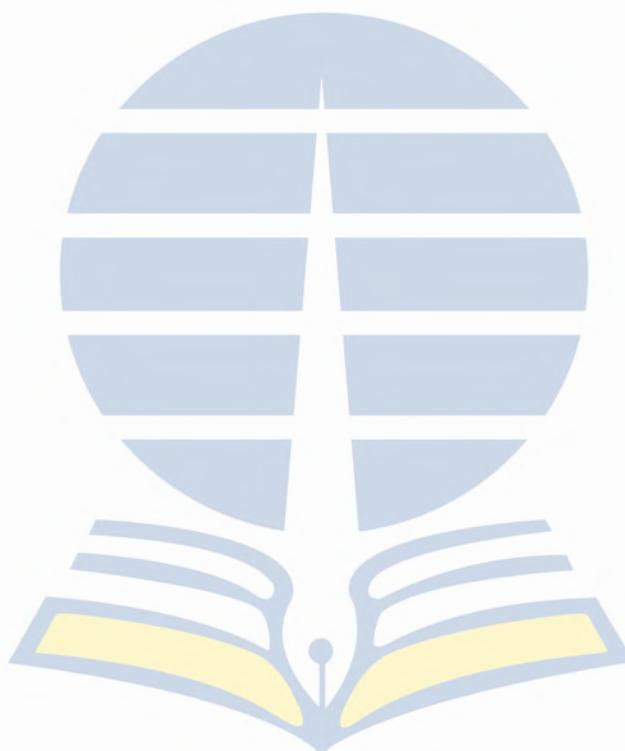
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel	38
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	39
Tabel 3.3 Uji Validitas.....	41
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Pada Sekretariat Kabupaten Kaur	54
Tabel 4.2 Model Regresi Linear Berganda	56



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Struktur Organisasi

Lampiran 3: Tabulasi Data Jawaban Responden

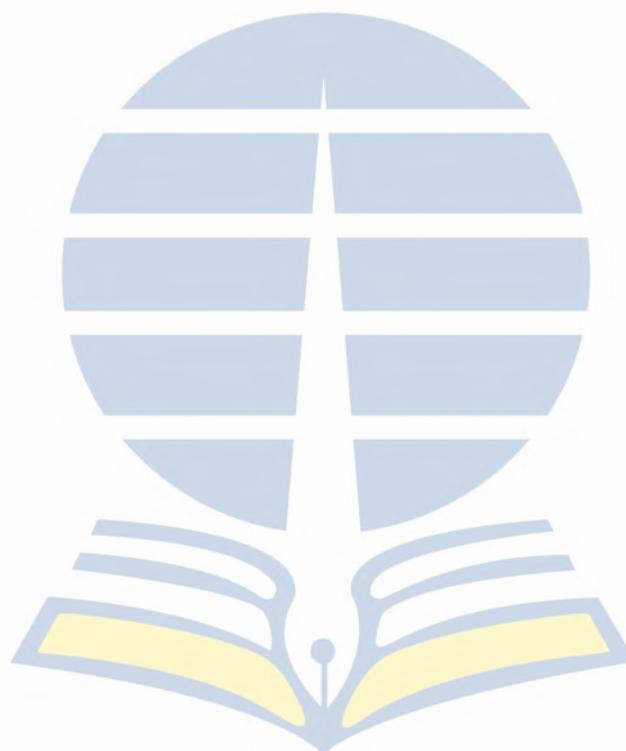
Lampiran 4: Output SPSS Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 5: Output SPSS Uji Regresi dan Hipotesis

Lampiran 6. Nilai-Nilai R Tabel

Lampiran 7. Lokasi Sekretariat Kabupaten Kaur

Lampiran 8. Denah Kabupaten Kaur



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memotivasi kerja pegawai merupakan kerelaan untuk mengerahkan segenap upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu atau suatu proses psikologi yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Proses ini menghasilkan dorongan (motif) berupa kehendak kemauan dan keinginan untuk berbuat melalui keputusan (Winardi, 2001).

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal (Robbins, 2012). Bawahan yang mempunyai komitmen akan memiliki sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Adityawan, 2013).

Meningkatnya popularitas konsep motivasi kerja didasarkan pada keyakinan bahwa motivasi kerja memiliki implikasi, bukan saja pada orang-orangnya dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Sehingga, apabila setiap pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka diharapkan kinerja sektor publik akan meningkat.

Sehubungan dengan upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia sektor publik, diperlukan tindakan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Gambaran tentang hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat diperoleh dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor.

Sebuah Organisasi yang memiliki banyak tugas yang berbeda memerlukan sumber daya manusia. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Disisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para pegawainya. Untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sekaligus menjalani tugas sebagai aparatur Negara dengan baik, para pegawai harus mempunyai keunggulan yang dapat cepat tanggap dalam menyelesaikan suatu persoalan. Pegawai yang memiliki kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dan semangat kerja motivasi yang tinggi. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi dan kepuasan kerja (Robbins, 2012)

Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang dinamakan motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat dianggap masalah yang kompleks. Karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan (Sayuti, 2006)

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah

dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji yang layak, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang nyaman. (Sayuti, 2006).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Rezita (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Kartika (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah pada penambahan variabel, karena penelitian sekarang akan meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang dilihat dari variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Sekretariat Daerah sebagai salah satu organisasi publik di Kabupaten Kaur dan akan dijadikan objek pada penelitian sekarang, diharapkan dapat memenuhi kriteria-kriteria motivasi kerja pegawai, seperti yang didiskusikan di atas. Namun, pada kenyataannya, pembagian beban kerja yang belum merata, misalnya, menyebabkan lemahnya motivasi pegawai.

Kondisi ini akan membawa implikasi yang luas terhadap penyelenggara pemerintah, sadar atau tidak sadar penyelenggara pemerintah harus meninggalkan paradigma lama dan menggantinya dengan paradigma baru yang lebih menekankan efisiensi, kecepatan dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Permasalahan yang terjadi pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur yaitu masih rendahnya motivasi kerja pegawai yang berhubungan dengan beberapa faktor, diantaranya kepuasan kerja dan kondisi lingkungan. Disamping masih terdapat banyak faktor yang juga berhubungan dengan motivasi kerja, misalnya teman sekerja, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa berupa materi maupun non materi, kebijaksanaan dan peraturan, jenis pekerjaan, tantangan akan pekerjaan dan lain sebagainya perhatian secara khusus dari aparatur pemerintah yang ada di pusat maupun daerah baik dari segi kemampuan maupun kesejahteraan pegawai sehingga para pegawai akan lebih termotivasi lagi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur terdepan di dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi.

Selain itu, dalam promosi jabatan ke jenjang lebih tinggi, kenyataannya belum berdasarkan pada pangkat/golongan dan pendidikan dari para pegawai. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya masa kerja pegawai yang lebih lama dari atasan dan pangkat/golongan beberapa pegawai yang lebih tinggi dari atasannya. Selanjutnya, kelambanan pegawai dalam menyelesaikan tahapan pekerjaan menyebabkan penumpukan pekerjaan di akhir tahun. Masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu

kerja dan meninggalkan kantor untuk melakukan hal-hal di luar pekerjaannya dengan alasan mengantar anak sekolah, dan urusan keluarga serta menjalankan usaha lain untuk tambahan pendapatan juga merupakan bentuk kendala lainnya. Dengan demikian, dalam upaya peningkatan kinerja pegawai masih terdapat kendala yang dihadapi agar fungsi pemerintahan dapat berjalan dengan baik.

Dalam kondisi seperti tergambar di atas, diharapkan motivasi kerja pegawai untuk mengatur aktifitas dalam mencapai kinerja di Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur. Konsekuensinya, banyak pegawai yang seharusnya dapat bekerja dengan baik akhirnya banyaknya pekerjaan yang menumpuk, melemahnya sekretariat daerah dalam memaksimalkan kinerja yang ada. Berdasarkan pada hasil pengamatan saya sejak tahun 20013 sampai dengan sekarang terlihat bahwa motivasi karyawan cenderung menurun dan identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja yang masih rendah ini terlihat dari produktivitas yang menurun, sering absen, menunda pekerjaan, tidak mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja.
2. Kompensasi yang belum layak, seperti insentif yang diperoleh tidak sesuai dengan beban kerja, tidak mendapat honorarium untuk pekerjaan tertentu, tidak ada penghargaan seperti tunjangan khusus atas prestasi kerja karyawan.
3. Kondisi di lingkungan kerja, seperti fasilitas, alat bantu yang masih kurang, ruang kerja yang tidak nyaman karena masih kurangnya AC yang memicu para pegawai menjadi kurang maksimal dalam bekerja.

4. Kurangnya promosi jabatan yang diterima oleh pegawai
5. Penempatan pekerjaan sesuai kemampuan masing-masing yang belum tepat sehingga pegawai lebih cenderung apatis terhadap kinerja masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas, maka judul penelitian ini adalah “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur?
3. Bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur

2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Berguna untuk ilmu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan pada masa-masa mendatang. Dan tentunya akan memberikan dampak positif bagi kita semua.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan evaluasi hasil kerja dan untuk memotivasi para pegawai Sekretariat Kabupaten Kaur dalam melaksanakan aktivitas kantor sehari-hari, sehingga dapat lebih berkomitmen dalam upaya meningkatkan kinerja.
- b. Sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Kaur melalui komitmen organisasi pegawainya
- c. Sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan yang dapat memotivasi kerja pegawai untuk terciptanya *good governance*.

- d. Dapat dijadikan bahan pertimbangan pimpinan untuk mengaplikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi

Motivasi berasal dari *motive* atau dengan bahasa lainnya, yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Seperti yang dikatakan Liang Gie dalam bukunya Martoyo (2000) *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi satuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong orang atau bertindak dengan cara tertentu (Martoyo, 2000).

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor-faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kepuasan kerja, kebutuhan. Sedangkan faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang seperti, kompensasi, lingkungan kerja. (Ravianto, 2005).

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan motivasi kerja berkaitan dengan hasil kerja individual sekaligus mempengaruhi kinerja organisasi (Ardhyan, 2012).

Anwari (2000) menyatakan bahwa dalam *International Dictionary of Management* motivasi diartikan sebagai proses atau faktor-faktor yang menyebabkan orang bertindak atau berlaku dalam cara tertentu. Memotivasi adalah mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Berdasarkan pengertian ini maka dapat dikatakan bahwa sebenarnya motivasi kerja tidak hanya muncul atas alasan kebutuhan ekonomis semata, yaitu dalam bentuk uang. Banyak orang yang dengan suka hati bekerja terus sekalipun orang-orang tersebut sudah tidak lagi membutuhkan uang dan materi. Secara psikologis hal ini dapat dijelaskan bahwa orang semacam ini ganjaran yang paling “manis” dari bekerja ialah nilai sosial, dalam bentuk penghargaan, respek dan kekaguman kawan-kawan terhadap dirinya. Penjelasan lain terhadap kenyataan ini ialah bahwa untuk beberapa orang bekerja merupakan kanalisasi bagi dorongan pemuas ego, melalui kekuasaan dan aktivitas menguasai orang lain. Motivasi merupakan salah satu aspek dari kerja yang hadir bersama-sama dengan aspek lain untuk menciptakan kerja.

Ravianto (2005) menyatakan bahwa motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan. Satu atau lebih kebutuhan harus terpenuhi untuk dapat termotivasi. Pernyataan ini memberi arti bahwa seseorang

akan mau melakukan sesuatu apabila ada yang ingin diperolehnya. Motivasi mengandung tiga unsur pokok yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan.

Menurut Winardi (2001) motivasi adalah proses manajemen dimana perilaku orang-orang yang didasarkan atas pengetahuan tentang apa yang menyebabkan orang-orang melakukan sesuatu tindakan. Motivasi dan memotivasi keduanya berhubungan dengan rentang perilaku manusia yang dilakukan secara sadar. Setiap orang mengeluarkan energinya dalam rangka memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Energy yang dimiliki oleh individu merupakan motivasi untuk melakukan suatu tindakan sehingga kebutuhannya baik psikologi maupun sosiologis terpenuhi.

Mangkunegara (2007) mengemukakan motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur di dalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi, dengan perkataan lain potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas dengan demikian kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya.

Dari beberapa teori diatas, secara operasional motivasi kerja dapat dirumuskan adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan atau

kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

Berbagai pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan pribadi seseorang terhadap situasi dan kondisi pekerjaannya yang dipengaruhi oleh tiga kunci utama yaitu usaha individu, tujuan organisasi dan kebutuhan pribadi, dimana hal tersebut akan menentukan prestasi kerja individu sekaligus kinerja organisasi dalam mencapai tujuan. Upaya memotivasi pegawai disini mengacu pada program-program seperti program insentif yang tepat, teknik membangun sebuah tim, pertemuan-pertemuan dengan pegawai, seminar dan workshop. Strategi memotivasi pegawai meningkatkan kendali untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi. Sebenarnya banyak pegawai telah termotivasi dengan sendirinya untuk memberikan apa yang mereka yakini sebagai yang baik Akan tetapi dalam beberapa kasus mereka mungkin merasa pihak management sering membuat mereka frustrasi berkaitan dengan keinginan-keinginan mereka untuk berbuat demikian (Tansuhaj, Randall & McCulough 1996).

Dari berbagai defenisi diatas, sudah tampak bahwa motivasi terhadap pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai maupun karyawan. Berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berguna bagi pegawai untuk memaksimalkan kinerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

2. Teori Motivasi

a. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Frederick Herzberg dalam Mangkuprawira (2007), memperkenalkan suatu teori motivasi yang disebut teori *Two-Faktor*, faktor yang pertama, yaitu apa yang disediakan oleh manajemen yang mampu membuat karyawan senang, nyaman dan tenang, ini disebut sebagai faktor *satisfiers*. Herzberg lebih lanjut mengidentifikasi bahwa yang termasuk dalam *satisfiers* adalah: *Achievement, recognition, advancement, growth, working condition* dan *work itself*, faktor kedua, disebut sebagai *dissatisfiers* yang terdiri dari gaji, kebijakan perusahaan, *supervise*, status relasi antar pekerjaan dan *personal life*.

Kedua faktor yang disebutkan oleh Herzberg ini tidak bisa saling menggantikan dan bukan merupakan suplemen terhadap satu dengan yang lain. Bila *dissatisfiers* terpenuhi, belum tentu menyebabkan timbulnya kepuasan bagi karyawan. Agar kepuasan bisa muncul dan ketidakpuasan bisa dihilangkan, maka yang harus dilakukan oleh para manajer adalah *dissatisfiers* dan *satisfiers* harus dijaga dan ditingkatkan keberadaannya secara bersama-sama. Kedua faktor ini adalah syarat minimal yang harus dimiliki oleh suatu organisasi agar memiliki karyawan yang mempunyai motivasi tinggi. Manajemen dan organisasi tidak akan efektif tanpa mempunyai karyawan yang bermotivasi.

Susbandono (2006), mengemukakan bahwa dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang sederhana, mampu menyenangkan dan mengamankan karyawan dan ternyata bisa memacu motivasi kerja dan dapat mendorong kinerja perusahaan. Salah satu motivator yang diperkenalkan Herzberg dalam Mangkuprawira, (2007), adalah *recognition*, banyak manajer dan atasan lupa bahwa sedikit sapaan yang sifatnya pengakuan atas dirinya, mempunyai efek ganda yang tidak diduga. Karyawan menjadi lebih merasa memiliki pekerjaan dan pada akhirnya menguntungkan perusahaan.

b. Teori Motivasi David M.c. Clelland

Teori kebutuhan MC.Clelland dalam Stoner (1996) mengemukakan manusia itu pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain dalam hidup manusia. ada tiga kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi

Kebutuhan pegawai akan prestasi yaitu dorongan untuk memperoleh dan mengungguli prestasi dari rekan kerja sehubungan dengan seperangkat standar pekerjaan yang telah ditentukan pencapaian hasilnya secara maksimal.

2. Kebutuhan Berafiliasi

Kebutuhan akan afiliasi yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib. Kebutuhan yang bersifat *human relation*

yaitu kebutuhan sosial yang menekankan pada persahabatan, termasuk penghargaan cinta kasih.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan ini sangat logis dimana dalam organisasi akan terdapat hierarki, saling pengaruh mempengaruhi dalam kehidupan kerja yang melahirkan sekelompok penguasa maupun kelompok yang dikuasai. Pada kelompok masing-masing seorang pegawai akan mempunyai tingkat kebutuhan kekuasaan. Pegawai yang mempunyai tingkat kebutuhan kekuasaan tinggi akan cenderung memilih situasi dimana mereka akan dapat memperoleh dan mempertahankan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sayuti (2006) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

a. Faktor Internal

Faktor Internal terdiri dari :

1. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang

dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2. Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah memiliki wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah pendidikannya. Demikian juga jika sebaliknya jika pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

5. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan committed terhadap pekerjaannya.

Tinggi rendahnya kepuasan karyawan dapat tercermin dari produktivitas kerjanya yang tinggi, jarang absen, sanggup bekerja ekstra, tingkat *turn over* yang rendah dan sejumlah indikator positif lainnya yang bermuara pada peningkatan kerja perusahaan.

b. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal terdiri dari:

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Menurut Mathis dan Jackson (2006), penghargaan nyata yang diterima karyawan karena

bekerja adalah dalam bentuk gaji, insentif dan tunjangan. Suatu hal yang penting terhadap retensi karyawan adalah mempunyai kompensasi kompetitif' artinya harus dekat dengan apa yang diberikan oleh perusahaan yang lain dan apa yang dinyatakan karyawan sesuai dengan kapabilitas, pengalaman dan kinerjanya, apabila tidak dekat perputaran akan lebih tinggi.

3. Supervisi yang baik

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat menghasilkan hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang supervisor dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik bawahannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motiv dengan penguasaan supervisor terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motiv, maka supervisor dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai keinginan organisasi.

4. Ada Jaminan Karier (Penghargaan atas Prestasi)

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam.

Setiap orang akan bersedia untuk bekerja secara keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5. Status dan Tanggung Jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi ditempatnya bekerja.

Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sence of achievement* dalam tugas sehari-hari.

4. Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat

hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja

Menurut Komarudin (2007), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Kehidupan psikologis adalah interaksi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan membawa suatu harapan akan pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Adanya kebutuhan dan keinginan itu mendorong mereka berperilaku untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Mangkunegara (2007), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan

peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut Supardi (2008), menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan menurut Nitisemito (2006), menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan uraian definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi

karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2007), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, 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 ketidaknyamanan 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 keleluasaan 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 akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

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.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan.

Berikut beberapa indikator yang diuraikan Mangkunegara (2007), yaitu :

1. 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 dicapai.

2. 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.

3. 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.

4. 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 dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5. 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 keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

5. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,

kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2006) yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Hasibuan, 2007). Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya (Gomes, 2006).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan

kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasapuas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2009) yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas, sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetik Components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik, hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti

penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Walaupun uraian tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja cukup variatif, namun pendapat berikutnya yang diberikan oleh Gilmer (1996) dengan sepuluh faktor kepuasan kerja nampaknya jauh lebih beragam. Kesepuluh faktor diuraikan sebagai berikut.

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja, sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang.
4. Perusahaan dan manajemen, dimana perusahaan dan manajemen yang baik adalah faktor yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
5. Pengawasan, bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang buruk berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan, dimana atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan

mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi kerja, ventilasi, penyiangan, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.
9. Komunikasi, dimana komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya, dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai. Keadaan ini akan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
10. Fasilitas, termasuk didalamnya fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007). Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya

dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tanggung rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antara pribadi yang mencerminkan sikap dasar nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pimpinan yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Teman sekerja (*worker*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a) Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan

b) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan

c) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan

d) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
Rezita (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya	analisis regresi linier sederhana	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Apabila lingkungan kerja yang terdapat di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan baik
Kristanti (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> Mall Lippo Cikarang	korelasi pearson dan Path Analysis	Lingkungan kerja, <i>Job Insecurity</i> dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,1% dan besarnya pengaruh variabel lain yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan diluar penelitian ini adalah sebesar 46,9%. Korelasi secara individu Lingkungan Kerja (x1) dengan Kinerja Karyawan (Z): 18.83%(0.4342 x 100%), korelasi antara <i>Job Insecurity</i> (x2) dengan Kinerja Karyawan (Z): 0.85%(-0.0922 x 100%), dan motivasi kerja(Y) dengan Kinerja Karyawan (Z): 51.1%(0.7152 x 100%). Maka untuk meningkatkan Kinerja karyawan <i>Outsourcing</i> Mall Lippo Cikarang , perlu memperhatikan peningkatan motivasi kerja para karyawannya karena variable Motivasi adalah variable yang paling berpengaruh kuat terhadap Kinerja karyawan
Hidayat (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang

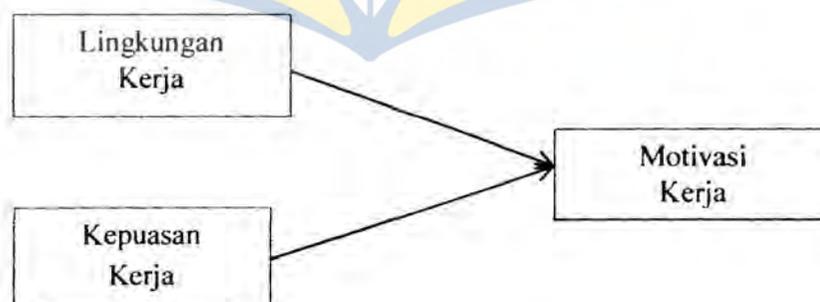
Lanjutan Tabel 2.1

Utomo (2010)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya	Regresi berganda	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi dan kepuasan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkanya hasil thitung motivasi sebesar 2,381 dan thitung kepuasan kerja sebesar 2,680. 4) Variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kerja yang memiliki koefisien determinasi parsial sebesar 23,04% lebih besar dari koefisien determinasi yang dimiliki oleh variabel motivasi sebesar 19,10%
--------------	---	------------------	--

Sumber : Rezita (2014), Kristanti (2013), Hidayat (2012), Utomo (2010)

C. Kerangka Berpikir

Konsep-konsep yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini perlu dioperasionalkan, bertujuan untuk menyamakan persepsi sehingga kesalahpahaman dalam menafsirkan dapat diminimalisir dan penulisan karya ilmiah ini didukung dengan melihat fenomena-fenomena yang penulis temui dilapangan. Dalam penelitian ini, penulis menyajikan secara deskriptif yaitu Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini akan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

D. Operasional Variabel

Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Dengan indikator :
 - a) Kondisi lingkungan kerja
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
2. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan indikator :
 - a) Penerangan / cahaya di tempat kerja.
 - b) Temperatur / suhu udara di tempat kerja.
 - c) Kebisingan di tempat kerja.
 - d) Dekorasi di tempat kerja.
 - e) Keamanan di tempat kerja.

3. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai. dengan indikator :
- a) Faktor psikologis
 - b) Faktor sosial
 - c) Faktor fisik
 - d) Faktor finansial

E. Hipotesis

Berdasarkan atas permasalahan dan tujuan penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya serta ditinjau dari kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur
- H2 : ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur
- H3 : ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian “kuantitatif” dengan pertimbangan penelitian yang dilaksanakan menggunakan sampel yang digunakan (responden) sebagai data primer dan skunder.

a. Data primer

Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari wawancara penulis dengan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dan Observasi yang peneliti lakukan.

b. Data Sekunder

Data skunder dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur : sejarah berdirinya, jumlah pegawai, tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi dan kuesioner.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi

dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah sebanyak 60 orang

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara *sensus*.

Tabel 3.1
Populasi dan Sampel

No	Jabatan	Populasi	Sampel
1	Asisten	2	2
2	Kabag	8	8
3	Pegawai	50	50
Jumlah		60	60

Sumber: Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Kaur (2016)



C. Instrumen Penelitian

Tabel 3.2.
Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Defenisi Operasional	Indikator	Sumber
Motivasi (Y)	Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu	<ul style="list-style-type: none"> a) Kondisi lingkungan kerja b) Kompensasi yang memadai c) Supervisi yang baik d) Adanya jaminan pekerjaan e) Status dan tanggung jawab 	Sayuti (2006)
Lingkungan Kerja (X1)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	<ul style="list-style-type: none"> a) Penerangan / cahaya di tempat kerja. b) Temperatur / suhu udara di tempat kerja. c) Kebisingan di tempat kerja. d) Dekorasi di tempat kerja. e) Keamanan di tempat kerja. 	Mangkunegara (2007)
Kepuasan Kerja (X2)	Suatu sikap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kaurterhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai	<ul style="list-style-type: none"> a) Faktor psikologis b) Faktor sosial c) Faktor fisik d) Faktor finansial 	Sutrisno (2009)

D. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan

data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan skala Likert dengan skor 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keraguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan sebagai berikut berikut:

1. Sangat Setuju = 5
2. Setuju = 4
3. Kurang Setuju = 3
4. Tidak Setuju = 2
5. Sangat Tidak Setuju = 1

Sumber: Sugiyono, 2013

E. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2013).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Bagi item kuesioner yang tidak valid maka item kuesioner tersebut akan dikeluarkan dari analisis penelitian. Berikut adalah hasil pengujian validitas dari variabel-variabel penelitian:

Tabel 3.3
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,682	0,250	Valid
	2	0,684	0,250	Valid
	3	0,611	0,250	Valid
	4	0,358	0,250	Valid
	5	0,555	0,250	Valid
Kepuasan Kerna (X2)	1	0,558	0,250	Valid
	2	0,453	0,250	Valid
	3	0,634	0,250	Valid
	4	0,535	0,250	Valid
	5	0,537	0,250	Valid
Motivasi (Y)	1	0,701	0,250	Valid
	2	0,693	0,250	Valid
	3	0,600	0,250	Valid
	4	0,522	0,250	Valid
	5	0,485	0,250	Valid

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 3.3 yakni hasil uji validitas dengan menggunakan *corelasion products moment* maka dari 15 butir pertanyaan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sah (valid), sebab memiliki

nilai korelasi yang di atas dari 0,250.Oleh karena itu, semua variabel dapat dijadikan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono,2013). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60.

Uji reliabilitas kuesioner dilakukan setelah dilakukan uji validitas, bila seluruh pertanyaan sudah valid baru dilakukan uji reliabilitas. Bila ternyata hasil analisa SPSS tidak reliabel dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut menghasilkan data yang tidak konsisten, sebaiknya memang tidak digunakan karena akan mengganggu hasil analisa secara keseluruhan. Apabila terjadi nilai reabilitas kecil dari 0,60 maka akan dilakukan perbaikan dengan cara memperhatikan nilai reabilitas setiap pertanyaan, untuk pertanyaan yang nilainya paling besar akan dihapuskan kemudian dilakukan lagi pengujian ulang, begitu seterusnya sampai nilai reliabilitas diatas 0,60. Hasil reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Uji Reliabelitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,723	Reliabel <i>Cronbach Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Kepuasan Kerja (X2)	0,697	Reliabel <i>Cronbach Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Motivasi (Y)	0,735	Reliabel <i>Cronbach Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah (2016)

Dari hasil uji reliabelitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS maka diperoleh hasil *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 untuk ketiga variabel yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Oleh karena itu, semua variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner memiliki kehandalan dan dapat dijadikan alat ukur.

3. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan sekaligus hipotesa-hipotesa yang diajukan dalam penelitian. Untuk analisis statistiknya menggunakan analisis regresi berganda yaitu persamaan regresi yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih (Ghozali, 2005).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan untuk variabel dependen adalah motivasi. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan uji signifikansi. Sebelum koefisien regresi pada $b_1X_1 + b_2X_2$ digunakan untuk melakukan interpretasi, terlebih dahulu harus dilakukan uji signifikansi terhadap angka-angka koefisien regresi dan korelasi tersebut. Apabila hasil uji koefisien variabel tersebut signifikan maka angka-angka koefisien tersebut dapat digunakan untuk melakukan interpretasi. Dan sebaliknya, bila hasilnya tidak signifikan maka angka-angka koefisien tersebut tidak dapat dipergunakan untuk melakukan interpretasi.

Uji signifikansi tersebut meliputi "uji signifikansi secara simultan" dan "uji signifikansi partial" yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

a) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja

H_a : lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Uji Signifikansi Parsial

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (*customer retention*) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H_0 : lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja

H_a : lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur

Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur didirikan pada tanggal 23 Mei 2003 seiring dengan adanya pemekaran Kabupaten Kaur yang dibentuk dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Muko-Muko, Kabupaten Seluma dan Kabupaten Kaur di Propinsi Bengkulu (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4266).

Tugas pokok sekretariat daerah yaitu membantu Bupati dalam pelaksanaan tugas pemerintah, organisasi dan tatalaksana serta memberi pelayanan administratif kepada seluruh perangkat pemerintah. Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya tersebut, Sekretariat Daerah juga berfungsi sebagai :

1. Pengkoordinasi perumusan kebijakan pemerintah daerah
2. Penyelenggaraan Administrasi pemerintah dan pelaksanaan pelayanan
3. Administrasi kepada seluruh perangkat pemerintah daerah
Pengendalian sumber daya aparatur, keuangan, prasarana dan sarana pemerintah daerah.
4. Pelaksana tugas lain yang diberikan oleh Bupati dengan tugas dan fungsinya

2. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur

Struktur Organisasi bertujuan untuk membagi tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sebagai efektif dan efisien. Adapun Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur tertuang pada Peraturan Bupati Kaur Nomor 21 Tahun 2012 tentang tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Adapun struktur organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur seperti pada lampiran.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kaur Nomor 21 tahun 2012, adapun tugas pokok, fungsi dan tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur adalah sebagai berikut :

a. Asisten Pemerintahan, mempunyai tugas :

- 1) menyusun rencana kegiatan;
- 2) menyiapkan bahan kerja;
- 3) merumuskan kebijakan pengembangan otonomi daerah;
- 4) koordinasi perumusan kebijakan di bidang pengawasan, tugas pembantuan, hukum, ketentraman dan ketertiban, perlindungan masyarakat, penanggulangan bencana, kependudukan, pertanahan, pendidikan, kesehatan, sosial, tenaga kerja dan transmigrasi, pemberdayaan perempuan, keluarga berencana, kerukunan antar umat beragama, kesatuan bangsa dan politik, pemuda dan olah raga, pemberdayaan masyarakat, serta penyelenggaraan pemerintahan kecamatan dan desa;
- 5) koordinasi penyelenggaraan kegiatan di bidang pengawasan,

tugas pembantuan, hukum, ketentraman dan ketertiban, perlindungan masyarakat, penanggulangan bencana, kependudukan, pertanahan, pendidikan, kesehatan, sosial, tenaga kerja dan transmigrasi, pemberdayaan perempuan, keluarga berencana, kerukunan antar umat beragama, kesatuan bangsa dan politik, pemuda dan olah raga, pemberdayaan masyarakat, serta pemerintahan kecamatan dan desa;

- 6) memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;
- 7) menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- 8) melaksanakan tugas lain yang diberikan dan atau diperintahkan oleh atasan; dan
- 9) mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

b. Bagian Tata Pemerintahan, mempunyai tugas :

- 1) menyusun rencana kegiatan;
- 2) menyiapkan bahan kerja;
- 3) menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang pemerintahan umum dan pengembangan otonomi daerah, pemerintahan daerah, dan pertanahan;
- 4) menyelenggarakan koordinasi penerapan standar pelayanan minimal;
- 5) menyiapkan bahan penyusunan Laporan Penyelenggaraan

Pemerintahan Daerah (LPPD);

- 6) memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;
- 7) menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- 8) melaksanakan tugas lain yang diberikan dan atau diperintahkan oleh atasan; dan
- 9) mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

c. Bagian Hukum, Mempunyai tugas :

- 1) menyusun rencana kegiatan;
- 2) menyiapkan bahan kerja;
- 3) mengumpulkan data, informasi, permasalahan, peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan teknis yang berkaitan dengan penyusunan dan kajian peraturan perundang-undangan, bantuan hukum, informasi dan dokumentasi hukum;
- 4) menyelenggarakan upaya pemecahan masalah yang berkaitan dengan penyusunan dan kajian peraturan perundang-undangan, bantuan hukum, informasi dan dokumentasi hukum;
- 5) menyelenggarakan perencanaan pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan Bagian;
- 6) menyelenggarakan penyusunan dan kajian peraturan perundang-undangan, abntuan hukum, informasi dan dokumentasi hukum;
- 7) memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan

mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;

- 8) menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- 9) melaksanakan tugas lain yang diberikan dan atau diperintahkan oleh atasan; dan
- 10) mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

d. Bagian Hubungan Masyarakat dan Protocol , mempunyai tugas :

- 1) menyusun rencana kegiatan;
- 2) menyiapkan bahan kerja;
- 3) menyelenggarakan pengumpulan data dan informasi, menginventarisasi permasalahan yang berkaitan dengan kehumasan;
- 4) pembinaan dan pelaksanaan hubungan masyarakat;
- 5) melaksanakan hubungan Pemerintah Daerah dengan masyarakat umum dan organisasi kemasyarakatan/Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM);
- 6) melaksanakan inventarisasi ,dokumentasi dan distribusi informasi bahan- bahan penerbitan dan pemberitaan ;
- 7) melaksanakan pelayanan informasi dan komunikasi ;
- 8) memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;
- 9) menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan

pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;

10) melaksanakan tugas lain yang diberikan dan atau diperintahkan oleh atasan; dan

11) mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

e. Asisten Bidang Administrasi Umum, mempunyai tugas :

1) menyusun rencana kegiatan;

2) menyiapkan bahan kerja;

3) koordinasi pengumpulan data dan perumusan kebijakan bidang kearsipan, perpustakaan, kepegawaian, pendapatan, keuangan, perlengkapan dan aset, organisasi dan tata laksana, keprotokolan, sandi dan telekomunikasi, pelayanan umum dan administrasi umum;

4) koordinasi penyelenggaraan kegiatan bidang kearsipan, perpustakaan, kepegawaian, pendapatan, keuangan, perlengkapan dan aset, organisasi dan tata laksana, keprotokolan, sandi dan telekomunikasi, pelayanan umum dan administrasi umum;

5) memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;

6) menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;

7) melaksanakan tugas lain yang diberikan dan atau diperintahkan oleh atasan; dan

8) mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

f. Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas :

- 1) menyusun rencana kegiatan;
- 2) menyiapkan bahan kerja;
- 3) mengumpulkan, mengolah data dan informasi, menginventarisasi permasalahan serta melaksanakan pemecahan permasalahan yang berhubungan dengan tugas administrasi umum, keuangan Sekretariat Daerah, pelaksanaan urusan rumah tangga, sandi dan telekomunikasi;
- 4) memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;
- 5) menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- 6) melaksanakan tugas lain yang diberikan dan atau diperintahkan oleh atasan; dan
- 7) mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

g. Kelompok Jabatan Fungsional, mempunyai tugas :

- 1) menyusun rencana dan program kegiatan sesuai bidangnya;
- 2) mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data sesuai bidangnya;
- 3) melaksanakan kegiatan-kegiatan sesuai bidangnya dalam rangka memperoleh angka kredit sesuai peraturan dan pedoman yang berlaku;

- 4) memberikan saran-saran atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah-langkah yang diambil sesuai bidangnya;
- 5) mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;

B. Deskripsi Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur, adapun kriteria responden menurut karakteristiknya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden pada Sekretariat Kabupaten Kaur

No	Karakteristik	Responden	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki	44	73
	b. perempuan	16	27
	Jumlah	60	100
2	Usia		
	a. ≤ 25 tahun	6	10
	b. 26 – 35 tahun	17	28
	c. 36 – 45 tahun	25	42
	d. ≥ 46 tahun	12	20
	Jumlah	60	100
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA	17	28
	b. D3	1	2
	c. S1	33	55
	d. S2	9	15
	jumlah	60	100
4	Lama Bekerja		
	a. 1-3 tahun	16	27
	b. 4-6 tahun	23	38
	c. 7-9 tahun	14	23
	d. ≥ 9 tahun	7	12
	jumlah	60	100

Sumber : Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner didapatkan data jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur yaitu 44 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 73 % dan 16 orang berkelamin perempuan atau sebesar 27 %. Jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perempuan. Hal ini dikarenakan banyak pekerjaan di lapangan jadi membutuhkan tenaga laki-laki, sedangkan pegawai perempuan hanya tetap di kantor untuk mengurus data administrasi.

Pada data karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur, mayoritas merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 55%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, sehingga para pegawai mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik

Selain jenis kelamin dan pendidikan, karakteristik responden berdasarkan usia juga diperlukan, karena tinggi rendahnya usia seseorang akan mencerminkan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh seseorang baik dalam bekerja maupun dalam pengambilan keputusan. Karena usia yang lebih tua akan dihormati oleh usia yang lebih muda. Dari tabel 4.1 jika dilihat dari usia Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur didominasi oleh pegawai yang berusia 36 – 45 tahun dengan persentase sebesar 42 % atau sebanyak 25 orang. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur memiliki usia yang telah matang untuk bekerja.

Dari tabel 4.1 jika dilihat dari masa kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur mayoritas 4 – 6 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 38%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur memiliki masa kerja yang sudah cukup lama, dengan lamanya pegawai bekerja maka tingkat pengetahuan dan pengalaman responden juga akan meningkat karena tingkat produktivitas kerja seseorang dapat diukur dari lamanya seseorang menjalani tugas tersebut.

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel motivasi jika variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut

Tabel 4.2
Model Regresi Linier Berganda

No	Keterangan	Koefisien Regresi	Nilai t	
			Nilai	sig
1.	Konstanta	1,424		
1.	Lingkungan Kerja	0,510	5,398	0,000
2.	Kepuasan Kerja	0,416	3,919	0,000
3.	F-hitung	-	43,648	0,000

Sumber: Hasil penelitian data diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 1,424 + 0,510 X_1 + 0,416X_2 + e$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,424 yang artinya jika variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak mengalami perubahan maka variabel motivasi akan tetap sebesar 1,424
2. Nilai koefisien regresi variable lingkungan kerja sebesar 0,510, koefisien regresi bernilai positif maka dapat diasumsikan apabila X_2 (lingkungan kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variable Y (motivasi) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,510 kali.
3. Nilai koefisien regresi variable kepuasan kerjasebesar 0,416, koefisien regresi bernilai positif maka dapat diasumsikan apabila X_1 (kepuasan kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variable Y (motivasi) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,416 kali.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji simultan adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dengan demikian hipotesis awal yang diajukan yaitu ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur (H_a diterima).

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dengan demikian hipotesis yang diajukan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dapat terbukti (H_a diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja maka tingkat motivasi kerja akan semakin tinggi, sebaliknya semakin tidak nyaman lingkungan kerja maka motivasi kerja juga semakin rendah.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dengan demikian hipotesis yang diajukan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dapat terbukti (H_a diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka tingkat motivasi kerja akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang maka motivasi kerja juga semakin rendah.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Hal ini berarti bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang diberikan oleh instansi, seperti adanya pemberian tugas yang sesuai dengan ketampilan yang dimiliki, adanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, serta adanya waktu istirahat dalam bekerja dan adanya tunjangan atau gaji yang memadai akan meningkatkan tingkat kepuasan seseorang dalam bekerja. Dengan adanya kepuasan dalam bekerja maka motivasi kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Endo dan Thomas (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini bisa diartikan bahwa tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan semakin tinggi juga tingkat motivasi pegawai tersebut. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) yang diperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap motivasi.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi dalam instansi, hal ini dikarenakan karena adanya pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan yang diberikan dengan baik oleh instansi. Pada motivasi kerja, instansi

memberikan sistem penggajian yang di anggap cukup untuk memenuhi kebutuhan pada para pegawainya. Sesuai dengan pendapat Nawawi (2006), dari segi psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Melalui hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat terbentuk apabila terdapat kepuasan kerja pada pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Hal ini berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, sistem pencahayaan yang cukup, fasilitas kerja yang memadai akan menimbulkan lingkungan kerja yang bersahabat sehingga para pegawai dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Jika suasana atau lingkungan kerja terasa nyaman maka tingkat motivasi dalam bekerja akan semakin tinggi sehingga para pegawai dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Rezita (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini bisa diartikan bahwa apabila lingkungan kerja yang terdapat di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan baik.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Sutrisno (2009), bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, kebersihan yang terjaga, ketenangan, adanya jaminan keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat.

Lingkungan kerja yang tidak baik seperti fasilitas kerja yang tidak memadai, ruang kerja yang kumuh dan kotor, penerangan yang kurang, bising, keamanan tidak terjamin dan hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik akan membuat pegawai tidak nyaman berada di lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya. Sehingga dengan lingkungan kerja yang tidak baik membuat motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya menurun. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil regresi berganda adalah $Y = 1,424 + 0,510 X_1 + 0,416X_2 + e$. Nilai koefisien regresi variable lingkungan kerja sebesar 0,510, koefisien regresi bernilai positif maka dapat diasumsikan apabila X_1 (lingkungan kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variable Y (motivasi) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,510 kali. Nilai koefisien regresi variable kepuasan kerja sebesar 0,416, koefisien regresi bernilai positif maka dapat diasumsikan apabila X_2 (kepuasan kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variable Y (motivasi) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,416 kali.
2. Uji hipotesis secara simultan (Uji F) nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dengan demikian hipotesis awal yang diajukan yaitu ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur
3. Uji hipotesis secara partial (Uji T) nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur secara terpisah. Maka hipotesis kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur untuk lebih memperhatikan pegawainya, seperti memberikan tunjangan atau imbalan pada pegawai yang bekerja lembur, memberikan peningkatan karier bagi pegawai yang berprestasi dengan demikian tingkat kepuasan pegawai akan meningkat karena dengan meningkatnya kepuasan kerja maka motivasi kerja akan tercipta dengan sendirinya
2. Sebaiknya lingkungan kerja yang sudah ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur lebih ditingkatkan lagi, sehingga pegawai menjadi nyaman pada saat bekerja yang pada akhirnya motivasi kerja juga akan ikut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhyan. Krisdiyanto, (2012), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Jurnal ekonomi dan Bisnis Dian Ekonomi, Vol. VII, No. 2.
- Ghozali. (2005), *Structural Equation Modelling: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program Lisrel 8.54*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Gilmer, V. H. (1966). *Industrial psychology*. USA: McGraw Hill Book Company Inc.
- Gomes, Fautino Cardoso., (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2006). *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Komaruddin Ahmad, (2007). *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kreitner and Kinicki. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Martoyo, S. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusi* (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Jilid 1; Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito, Alex S. (2006). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.
- Ravianto, J, (2005), *Produktivitas dan Manajemen*, Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc

- Sayuti, (2006), *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Stoner James, DKK, (1996), *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Supardi. (2008). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Susbandono. (2006). *Motivasi: Bagaimana Cara Meningkatkan*. Jakarta: HC.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama. Cetakan pertama. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Tansuhaj, Patriya., Donna, randall & Jim, McCullough. (1996). "*A service marketing management model: integrating internal and external marketing function*", *The journal of service marketing*, vol.2, no.3.
- Winardi. J. (2001). *Moivasi dan Pemotivaian dalam Manajemen*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.



L

A

M

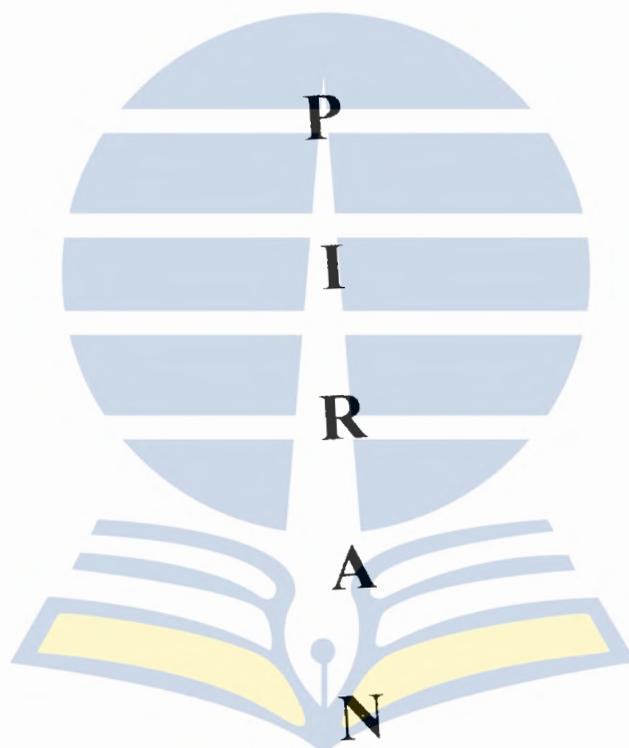
P

I

R

A

N



Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER

Responden yang terhormat,

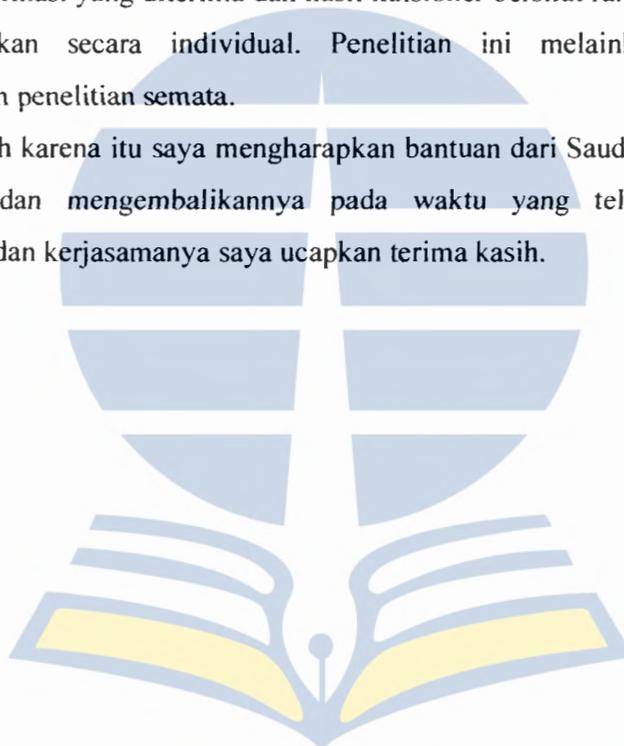
Saya, Sisardi, adalah Mahasiswa dari Magister Manajemen Universitas Terbuka Bengkulu sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir program pascasarjana saya. Penelitian dilakukan untuk menganalisis **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai Skretariat Daerah Kabupaten Kaur.**

Untuk tujuan penelitian tersebut, maka saya mengharapkan Saudara/i berkenan untuk mengisi daftar pernyataan terlampir secara lengkap dan tepat. Semua informasi yang diterima dan hasil kuisisioner bersifat rahasia dan tidak akan dipublikasikan secara individual. Penelitian ini melainkan hanya untuk kepentingan penelitian semata.

Oleh karena itu saya mengharapkan bantuan dari Saudara/i untuk mengisi kuisisioner dan mengembalikannya pada waktu yang telah disepakati. Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Sisardi



KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN KAUR
PERIODE 2016

I. Identitas Responden

Bagian ini menanyakan tentang profil demografi Saudara/i. Silahkan menjawab dengan memberi tanda (√) pada kotak yang menurut Saudara/i paling sesuai dengan kondisi sekarang dan sebutkan jika diminta. Hanya ada satu pilihan jawaban yang paling tepat. Semua jawaban bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk penelitian semata dan hasilnya disajikan secara kelompok bukan secara individu.

1. Id Responden :
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : ≤ 25 tahun 26-35 tahun
 36-45 tahun > 46 tahun
4. Pendidikan terakhir : SMA D3
 S1 S2
5. Lama bekerja : 1-3 tahun 4-6 tahun
 7-9 tahun ≥ 10 tahun

II. Petunjuk Pengisian

Pada lembar variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja diisi oleh responden dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kemampuan, perasaan, pikiran, dan keadaan diri anda yang sesungguhnya tanpa dipengaruhi oleh orang lain.

SS = Sangat Setuju = 5

S = Setuju = 4

KS = Kurang Setuju = 3

TS = Tidak Setuju = 2

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

III. Variabel Kondisi Lingkungan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pencahayaan diruangan tempat kerja saya memadai					
2	Saya merasa nyaman dengan tempat bekerja saya yang sekarang di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur					
3	Kondisi dilingkungan tempat kerja saya yang sekarang sudah cukup tenang sehingga membuat konsentrasi saya dalam bekerja meningkat					
4	Fasilitas kerja yang saya dapatkan sudah sesuai dengan <i>jobdesk</i> saya					
5	Saya senang membina hubungan kerjasama dengan rekan team saya di kantor					

IV. Variabel Kepuasan Kerja

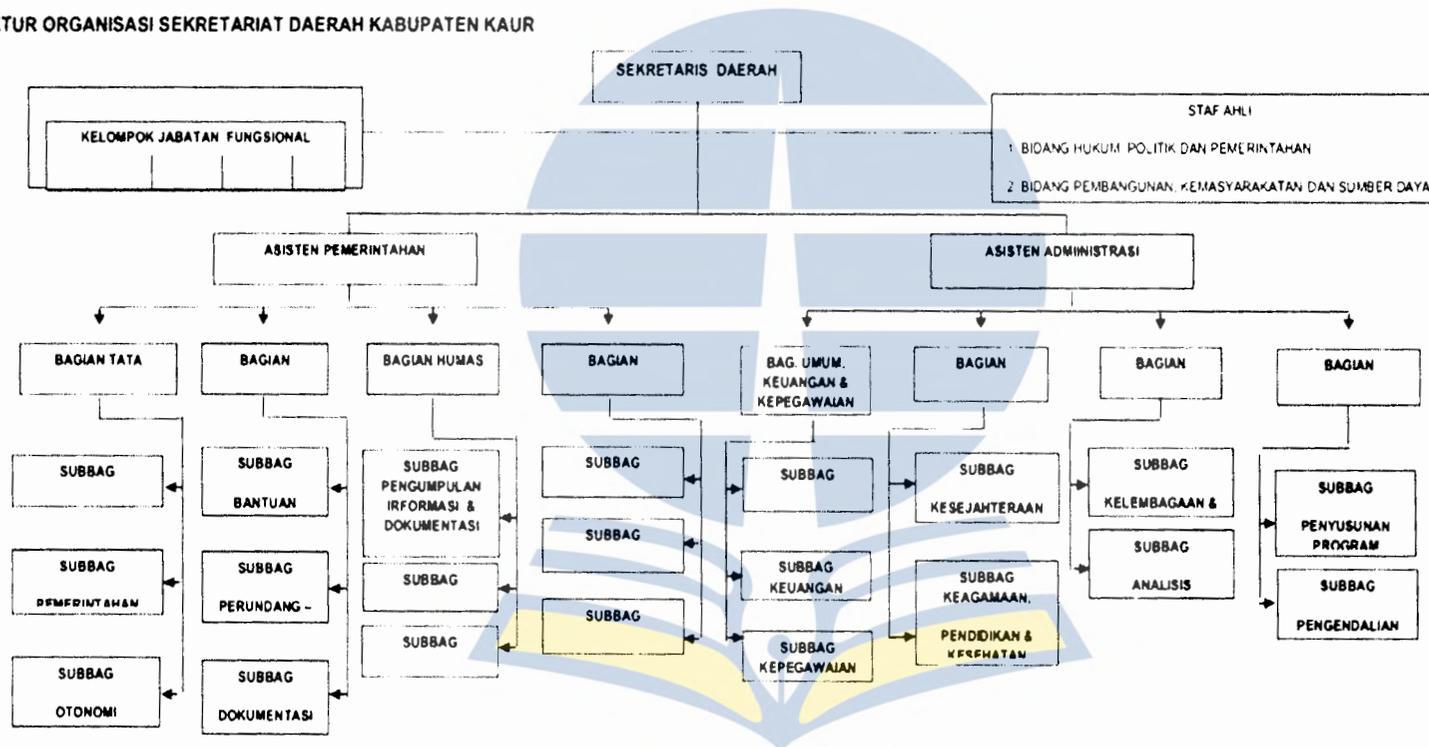
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki					
2	Memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan					
3	Adanya hubungan yang baik antara pegawai dengan antasan					
4	Adanya pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat					
5	Adanya tunjangan dan gaji yang memadai					

V. Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Suasana tempat kerja yang bersahabat					
2	Dengan adanya kompensasi menimbulkan tingkat motivasi bekerja					
3	Adanya penghargaan untuk Pegawai yang berprestasi					
4	Adanya keinginan pegawai bekerja keras demi memajukan instansi					
5	Rasa tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan					

Lampiran 2. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KAUR



Sumber : Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur, 2015

Lampirann 3. Tabulasi Data Jawaban Responden

Responden	Kepuasan Kerja						Lingkungan Kerja						Motivasi Kerja					
	1	2	3	4	5	Total	6	7	8	9	10	Total	11	12	13	14	15	Total
1	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	3	21	4	3	3	4	4	18
2	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	4	19	5	5	4	3	4	21	4	3	4	4	4	19
5	3	4	4	4	4	19	3	3	3	5	4	18	4	3	4	4	3	18
6	4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	3	20	4	4	4	3	4	19
7	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	3	20	5	5	5	3	3	21
8	4	4	3	4	5	20	3	3	3	5	5	19	5	4	3	3	4	19
9	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	4	19
10	4	5	3	5	5	22	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	4	22
11	4	3	4	4	3	18	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	4	21
12	5	4	5	3	4	21	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	3	18
13	4	3	4	5	4	20	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	3	20
14	3	3	4	4	5	19	3	4	5	4	3	19	3	3	3	5	4	18
15	3	5	3	4	4	19	3	3	3	4	4	17	3	4	3	4	4	18
16	4	4	5	4	4	21	3	4	5	4	3	19	5	5	4	3	5	22
17	5	3	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
18	4	4	3	4	3	18	4	3	4	5	3	19	3	4	4	4	5	20
19	4	4	5	3	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
20	4	4	3	4	3	18	4	5	5	4	3	21	4	5	3	4	3	19

21	3	5	5	4	5	22	5	5	5	3	4	22	4	5	4	4	4	21
22	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
23	4	5	4	4	3	20	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24
25	4	3	3	4	3	17	4	4	5	3	4	20	4	4	4	3	4	19
26	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24
27	5	4	3	4	3	19	4	5	5	3	4	21	4	3	5	4	3	19
28	3	3	4	4	4	18	4	5	3	5	4	21	4	5	3	3	3	18
29	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	3	18	5	5	4	3	3	20
30	3	4	4	5	4	20	4	3	4	5	4	20	5	4	5	4	5	23
31	4	4	4	3	4	19	4	3	5	4	4	20	4	3	3	4	4	18
32	4	4	3	3	3	17	4	4	5	4	4	21	4	5	4	3	4	20
33	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	3	20	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	3	20	4	4	3	4	4	19
36	4	3	4	3	4	18	5	4	4	5	5	23	5	5	3	4	4	21
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
38	3	5	5	3	3	19	5	3	4	4	5	21	5	5	5	3	4	22
39	4	3	3	3	4	17	3	5	3	4	3	18	5	5	3	4	4	21
40	4	5	5	3	3	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
41	4	5	4	4	4	21	3	4	5	4	5	21	4	4	4	4	4	20
42	3	4	3	4	4	18	4	4	5	5	5	23	5	5	3	4	3	20
43	4	3	4	4	4	19	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
44	3	4	4	5	3	19	4	5	5	4	4	22	4	5	4	5	4	22

45	4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	3	20	4	3	4	3	4	18
46	4	3	3	4	4	18	4	3	4	3	3	17	4	4	4	3	4	19
47	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	4	18	3	3	4	3	4	17
48	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
49	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	24
51	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	5	21	4	5	4	3	5	21
52	4	5	3	4	5	21	4	5	5	5	3	22	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	5	4	4	3	4	20
54	5	3	4	5	5	22	3	5	5	5	4	22	5	5	4	4	3	21
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19	4	5	4	4	3	20
57	3	4	3	5	4	19	4	5	4	4	4	21	3	4	3	5	4	19
58	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	4	18
59	3	4	4	4	4	19	4	4	5	4	3	20	3	4	4	3	4	18
60	4	3	5	5	4	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	4	5	22



Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Lingkungan_Kerja
x1.1	Pearson Correlation	1	.408**	.362**	-.055	.241	.682**
	Sig. (2-tailed)		.001	.005	.678	.063	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x1.2	Pearson Correlation	.408**	1	.390**	.025	.111	.684**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.853	.399	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x1.3	Pearson Correlation	.362**	.390**	1	-.055	.013	.611**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002		.674	.919	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x1.4	Pearson Correlation	-.055	.025	-.055	1	.246	.358**
	Sig. (2-tailed)	.678	.853	.674		.059	.005
	N	60	60	60	60	60	60
x1.5	Pearson Correlation	.241	.111	.013	.246	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.063	.399	.919	.059		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.682**	.684**	.611**	.358**	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Kepuasan_Kerja
x2.1	Pearson Correlation	1	.041	.274	.163	.080	.558**
	Sig. (2-tailed)		.754	.034	.213	.543	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.2	Pearson Correlation	.041	1	.184	-.039	.038	.453**
	Sig. (2-tailed)	.754		.158	.766	.776	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.3	Pearson Correlation	.274	.184	1	.070	.144	.634**
	Sig. (2-tailed)	.034	.158		.596	.271	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.4	Pearson Correlation	.163	-.039	.070	1	.240	.535**
	Sig. (2-tailed)	.213	.766	.596		.064	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.5	Pearson Correlation	.080	.038	.144	.240	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.543	.776	.271	.064		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.558**	.453**	.634**	.535**	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

		Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Motivasi_Perj a
Y 1	Pearson Correlation	1	.532**	.343**	.133	.065	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.310	.620	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y 2	Pearson Correlation	.532**	1	.222	.118	.097	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000		.088	.370	.463	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y 3	Pearson Correlation	.343**	.222	1	.111	.186	.600**
	Sig. (2-tailed)	.007	.088		.400	.155	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y 4	Pearson Correlation	.133	.118	.111	1	.213	.522**
	Sig. (2-tailed)	.310	.370	.400		.102	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y 5	Pearson Correlation	.065	.097	.186	.213	1	.485**
	Sig. (2-tailed)	.620	.463	.155	.102		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Motivasi_Perj a	Pearson Correlation	.701**	.693**	.600**	.522**	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	6

Lampiran 6. R. Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

Lampiran 7 . Lokasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur



Lampiran 8. Peta Kabupaten Kaur

